

مخبرات التعاون العالمية



العمال والثورة العمالية
في أمريكا الصناعية

العمال والثورة العمالية فى أمريكا الصناعية

بقلم دافيد برودى
ترجمة : دكتور كمال يونس
مراجعة : أحمد صفوت عبد الحليم

WORKERS IN INDUSTRIAL AMERICA:
ESSAYS ON THE 20TH CENTURY STRUGGLE

by

David Brody

Originally published in English under
the title Workers in Industrial America:
Essays on the Twentieth Century Struggle,
and Copyright © 1980 by Oxford University
Press, Inc.



مؤسسة دار التعاون للطبع والنشر

رئيس مجلس الإدارة

مخبرات التعاون العالمية

ممدوح رضا

الاشتراكات والمراسلات

طريق المعادى الزراعى - القاهرة - تليفون ٩٨٢٥٣٣ - ٩٨٢٧٣٤

تلكس دولى ٩٢٦٢٨

المحتويات

- ١ - العامل الأمريكى إبان العهد التقدّمى : تحليل شامل
- ٢ - قيام وإنهيار الرعاية الرأسمالية
- ٣ - ظهور اتحاد الانتاج بالجملة
- ٤ - مراجعة فى تاريخ العمل فى الثلاثينيات وتشمل :
 - (أ) العمل فى فترة الكساد الكبير
 - (ب) الغملة الاقتصادية الجديدة وحركة العمل عام ١٩٧٣
 - (ج) التاريخ الراديكالى للعمل
 - (د) حركة الكفاح الشعبى ١٩٧٥
 - (هـ) تاريخ الطبقة العاملة أثناء الكساد الكبير عام ١٩٧٦
- (و) جون . ل . لويس عام ١٩٧٨ (يوليو)
- ٥ - استخدام القوة . الجزء الأول : موقع المعركة .
- ٦ - استخدام القوة . الجزء الثانى : التحرك السياسى .

المقدمة

طراً على دراسة موضوع العامل الأمريكى تطور كبير خاصة فى السنوات الاخيرة ... فقد تم اكتشاف مصادر غنية جداً بالمعلومات . كما ظهرت ايضا موضوعات جديدة احتدم فيها النقاش والجدل حتى اخذا شكل التحدى . ففى هذه الفترة نجد ان انتباه المؤرخ قد شدته اهتمامات بعيدة عن بحثه منها ظهور افكار جديدة ، واحيانا بسبب التعقيد الذى يتخلل عمله ، وغالبا ما يكون بسبب كتابات الآخرين ، واحيانا اخرى بسبب محاولته خلق مشاكل لم يتم اكتشافها بعد .

وكثيرا ما يضطره البحث لقبول دعوة لالقاء احاديث او كتابة مقالات فى الصحف فتتطور افكاره وتعليقاته ، فيقوم بجمع كل هذه الاحاديث والمقالات (خاصة ان كانت متجانسة) ويصدرها فى كتاب .

وجاء كتابى هذا على هذا النمط . فالكتاب يشمل خمسة عشر عاما او تزيد من الفكر وما كتب عن تاريخ العمل فى امريكا فى غضون القرن العشرين

كانت المقالات الاولى وعنوانها « ظهور حركة الانتاج على النطاق الكبير » قد ظهرت عام ١٩٦٤ . ثم تلاها « قيام وسقوط الرعاية الرأسمالية » فى عام ١٩٦٨ . وأدت هذه المقالات الى اكتشاف مشروع طويل المدى . ثم جاء كتاب « العامل الأمريكى فى ظل العهد التقدمى » وكان طابع هذه المقالات الطابع القصصى . وقد كلفتنى بكتابتها « ادارة العمل الأمريكية » بمناسبة ذكرى مرور ٢٠٠ سنة على انشائها لى تنشر فى كتابها الذى ظهر فى عام ١٩٧٧ بعنوان « العامل الأمريكى » . ولكن هذه المقالات لم تتح لها فرصة النشر فى هذا الكتاب لاسباب تعلمها جيدا هذه الادارة . اما مجموعة المقالات المختصرة التى تناولت الثلاثينيات والتى كتبت فى السنوات العشر السابقة فانها تتحدث عن نفسها فهى تعرض هنا كنوع من التاريخ الموثق للفكر فى فترة معينة غنية وهى فترة الخطة الاقتصادية الجديدة للعمل . اما المقالات التى جمعت تحت عنوان « استخدامات القوة » فانها كتبت خصيصا لى تنشر فى هذا الكتاب وهى بغلاف جميع المقالات الاخرى قد كتبت دون اى دافع حماسى من ناحيتى . فهذه المقالات بدأت كتاباتها تحت العاح

« فانسى لين » مديرة التحرير حين دافعت عن وجهة نظرها بان هذا الكتاب يجب ان يعنى باظهار اهتمام اكبر بالاحداث التى وقعت منذ الحرب العالمية الثانية . ونتيجة ذلك ان هذه المقالات وخاصة المقال الذى كتب بعنوان « مكان المعركة الصناعية » كانت تقرأ باعتبارها اول محاولة للبحث فى ميدان لم يكتشفه المؤرخون بعد وهو ميدان اراه الان بانه جدير بكل اهتمام .

لقد كانت مفاجأة كبرى لى ان اجد هذا العدد الكبير من العناصر المشتركة والتى ظهرت حين ارخت لهذا العدد من الموضوعات والتى كان التباين والخلاف فيها كبيرا باستثناء تلك المقالات الموجودة بالقسم التاريخى الموثق

وكان سبب دهشتى ان تلك المقالات ظهر انها تقوم على مستوى واحد فجاءت شيئا وسطا بين المقالة الصحفية وجمع العناصر المختلفة ثم العمل على الموازنة بينهما . وعلاوة على ذلك فان تلك المقالات كانت تعكس صورة طبيعية لشكل المؤسسات الامريكية للعمل وخاصة فيما له علاقة بتاريخ العمل فى القرن العشرين .

لقد وجدت نفسى من بداية الموضوع حتى نهايته منشغلا بموضوع القوة ، وبمجهودات العمال لبسط سيادتهم على بعض جوانب حياتهم فى العمل ، وكذا تصميم رجال الاعمال الامريكيين للحفاظ على حقوقهم فى الادارة . فاذا وجدنا بعض الملامح الشاذة فى التاريخ الحديث للعمال فان ذلك يرجع الى الكفاح العنيف والمستمر . وفى النهاية فانا سنلاحظ ان هناك نوعا من الاستمرارية فى الهدف الفكرى وهو الامر الذى كنت حريصا على اظهاره دائما .

ان نقطة البداية فى كل مقال كانت بالنسبة لى مشكلة احاول جاهدا ان اذللها . ولذا سيجد القارئ فى هذه المقالات ليس فقط تقريراً كاملاً وشاملاً عن الموضوع بل سيجد أيضاً مواجهة تامة لبعض القضايا الرئيسية . مواجهة سواء أكانت من الناحية المادية أو من الناحية الوثائقية والتي تتعلق بتاريخ العمل الأمريكى فى القرن العشرين . لهذا فان الذى أرجوه أن يخرج القارئ بمفهوم كامل لنوع المشاكل التى أضفت الحياة للدراسة التاريخية للعمال فى السنوات الأخيرة .

انه بسبب ظهور هذا الكتاب قد تراكم على دين أدبى
فان المحررين جون برايمن وروبرت بريمنر قد قاما
بمراجعة دقيقة لمقالات هذا الكتاب حين ظهر لأول مرة
وخاصة مقال « ظهور اتحاد الانتاج بالجملة » و « قيام
وانهيار الرعاية الرأسمالية » . كما ان ريتشارد . ب .
موريس قد ادى نفس الجهد فى مقال « العامل الأمريكى
ابان العهد التقدمى » وأنى لأرجو أن أعبر عن خالص
شكرى له ولديفيد مونتجومرى لأنهما دفعانى دفعا حتى
لا أترك هذا الموضوع جانبا .

وكان من حسن حظى أنى كنت أحد زوار (معهد
العلاقات الصناعية) فى بيركلى حين كنت أكتب مقال
« استخدام القوة » فكتابى لم يتعرض للتأخير ليس
بفضل مساعدة أفراد هيئة المعهد ومكتبته العامرة
فحسب بل أيضا بعظيم ما أفدت من زملائى الذين كانت
معرفتهم ، تفضل معرفتى بمراحل بعيدة خاصة فى
التاريخ الحديث للعلاقات الصناعية الأمريكية . كما أن
هناك دينا خاصا فى عنقى للسيد جورج شتراوس وهو
من رواد هذا الميدان فقد أسدى لى نصائح كثيرة وغالية

حين قرأ مقالاتى قراءة متأنية وفاحصة . وكذلك دافيد ليوين وساندى جاكوبى فقد قدما لى عدة مقترحات أدت الى مراجعة المخطوطات الأولى لهذه المقالات .

وخلال صيف عامى ١٩٧٧ و ١٩٧٨ أشرفت على ادارة حلقات دراسية حضرها قادة العمال وكان ذلك ضمن برنامج المهنيين الذى تقدمه « هيئة المنح القومية للأعمال الانسانية » وهنا يحلو لى ان اعترف بانى كنت اكثر المشتركين استفادة من هذه الحلقات وان الكثير مما تعلمت ضمنته مقالاتى التى عالجت فيها تاريخ العمل فى امريكا .. اما تلك المقالات الاخيرة فقد كتبتها بمساعدة منحة زمالة حصلت عليها من « هيئة المنح القومية للأعمال الانسانية » لقد أفدت كثيرا من كرم جامعة كاليفورنيا على مدى سنوات طويلة . فقد كنت أحظى بكرمها وكذا من حصولى على أجازة سنة كل سبع سنوات للتفرغ للبحث . وأخيرا فانى أوجه الشكر الى مطبعة جامعة أوهايو وكذا مطبعة جامعة جونز هوبكنز عند كتابة « تاريخ العمل » فقد أعطيانى التصاريح اللازمة لاعادة طبع هذا الكتاب .



العامل الأمريكى إبان

العهد التقدمى

تحليل شامل

عامل أمريكى يجلس من وراء باب مغلق فى بداية تحولات هذا القرن ، ودنيا العمل فى السنوات المبكرة وهى تثنى لفترة طويلة تحت تأثير الثورة الصناعية الأمريكية ، كل هذا انزلق الى غير رجعة فى الماضى ، وذلك لان العامل الأجير عام ١٩٠٠ انتظم فى قوانين الصناعة الحديثة ، وهو الان فقط يسيطر على مقدراته كما ادرك معنى العمل فى ظل الانتاج بالجملة والذى تديره الآلة والان فقط بعد ما أرسيت القواعد يجرى الوقت الذى يجب عليه ان يتاقلم فيه مع النظام الصناعى .

دنيا العمل

لقد رجع جون بروفى (١٨٨٣ - ١٩٦٢) عضو مؤتمر المنظمات الصناعية بذاكرته الى ايامه الاولى حين كان يشتغل عامل منجم فى غرب ولاية « بنسلفانيا » لقد تعلم حرفته هذه عن والده الذى كان يلازمه دائما . لقد أدرك الصبى أن والده عامل نشيط فخور بصنعتة . إذ كتب جون بروفى يقول :

«من دواعى سرورى أن والدى كان عاملا ماهرا . مرتبا ونظيفا . فان مهارته تركزت فى كشف الجزء الاسفل لمرق الفحم وكذا فى التقدير الدقيق فى عملية الحفر بعد الكشف عن الجذور ثم وضع الكمية اللازمة من المواد النافسة حتى تؤدى عملها فى تحطيم الفحم بعيدا عن الصخور الصلدة . كل ذلك كان يشير الى ماهية ونوع العمل الذى يؤديه والذى كان عامل الحفر يؤدى كل هذه الاعمال دون اى رقابة تذكر . وكان ابى عاملا متميزا عن غيره من عمال الشركة الذين ينقلون الفحم من داخل المنجم الى خارجه ويؤدون اعمالا فوق سطح المنجم . لقد كان على عامل المنجم ان يحضر ادواته كما كان له حرية التوقف وقتما يشاء او يعمل على قدر استطاعته او يختار المكان الذى يستخرج منه الفحم حسب تقديره هو . كان ذلك احد التمويضات العظمى التى تمتع بها العامل . فقد كان سيد نفسه فى مكان عمله . لهذا كان العامل يشعر بالزهو فى صناعته حتى انه كان يشعر بالخجل بين اقرانه ان هو لم يلحق بدوره فى ملء عربة الشحن بسبب تراخيه فى العمل »

كان شعورهم بتقاسم الاخطار التى تواجههم جميعا ثم شعورهم بوحدة الصنعة التى تجمعهم ثم ايقاع العمل فى المنجم . كل ذلك اشاع فيهم وخلق بينهم وحدة بل رابطة عميقة الجذور . فقد قال بروفى ايضا : « كان عامل المنجم فى ايامى يدرك تماما ان درايته بعمله لم تبدأ من عنده » ان عمال المناجم قبله عاشوا يذافحون كما يفعل هو الان » زرثوا اولادهم هذه المعرفة من ثم نقلها هؤلاء بدورهم الى اولادهم وهكذا » ان بروفى نفسه ينتمى الى اربعة اجيال من رجال المناجم الانجليز . وكانت هذه الوراثة تمنحه « شعورا بالفخر العظيم »

ولكن شعور بروفى بهذا الفخر لم ينتقل الى ابنائه كاملا . ذلك بسبب الات استخراج الفحم التى بدا استعمالها فى الثمانينيات من

القرن الماضي والتي حرمت عامل المنجم من استعمال المعول وهو من أكثر مراحل عمله أهمية حتى أن احد عمال المناجم في مقاطعة كنتاكي قال : « إن اى شخص وإن كان لا يتمتع بذكاء ما ولكنه قوى البنية فانه يستطيع حمل آلة الفحم . ولكن على الرجل أن يفكر وأن يدرس كل يوم كما لو كان يحفظ كتابا إذا هو اراد أن يستخرج أفضل أنواع الفحم بالمعول فقط » . وما أن حل عام ١٩٦٢ حتى كانت نصف كمية الفحم المستخرجة في أمريكا قاتى من داخل المناجم التى تستعمل ماكينات الحفر وشيئا فشيئا وفى بطء خضعت صناعة استخراج الفحم للميكنة . وفى نهاية العشرينات من القرن الحالى كان ١٢ ٪ من الفحم المستخرج ينقل بواسطة الآلات . ولهذا أصبح عامل المنجم يعمل فى صيانة آلات النقل . ثم جاءت بعد ذلك اطقم من المتخصصين لتقوم بأعمال رجال المناجم على سطح الأرض خارج المنجم مثل إقامة الدعائم الخشبية وإنشاء السكك الحديدية وفى بعض الاحيان فى أعمال الحفر وإشعال المواد الناسفة . وبهذا أصبح تقسيم العمل هذا يخضع للرقابة . ولما تمت عملية ميكنة نقل الفحم فقد العامل السيطرة على معدل السرعة فى المنجم . وبدا عهد السرعة المهلكة وبلغت ذروة هذا الاتجاه نحو الكفاءة عندما اختصرت عمليات الحفر تحت الأرض فى المناجم باستخدام الآلات الرافعة القوية . وكان عام ١٩٢٠ مجرد بداية وذلك بتقسيم اعمال وتخصصات المناجم وبالميكنة الكاملة فى المنجم تحت الأرض ، وكان هذا تمثيلا دقيقا لمستقبل هذه الصناعة .

كان فى استطاعة عامل المنجم الذى يعمل بالمعول إنتاج طنين فى اليوم الواحد . فإذا أخذ الغط البيانى لإنتاج العامل فى الارتفاع فهذا يدل على مقدورته وإنجازه الكبير ، بينما فى عمليات القطع التى تدار بالآلة فإنها حققت ٤.٧٦ طن للرجل الواحد فى عام ١٩٢٠ . أما فى المناجم التى تستخدم فيها الآلة بالكامل فقد بلغ

الإنتاج ٧,١٢ طن. وفي المناجم المفتوحة ١٦,٢ طن. ولكن كان ثمن هذا التقدم اذلال العامل وضعف كبريائه . هذا الكبرياء والفخر اللذين كان يشعر بهما بروفي في صباه اصبحا حطاما حتى ان أحد عمال المناجم قال « إن المنجم اصبح مصنعا عليه اللعنة » .

وفي مقابل عامل المنجم الذي وصفه بروفي كان يوجد العامل الحرفي (المستقل الذي يؤدي عمله بطريقته الخاصة وبسرعته هو) وما ان حل القرن التاسع عشر حتى ازدهرت هذه الحرف في كل الميادين .

إن التقدم التكنولوجي الذي يؤثر الان في عمل عمال المناجم كان قد اثر كذلك منذ وقت طويل في بقية الحرف الاخرى واستمر هذا التأثير (بطرق معقدة) إلى ما بعد عام ١٩٠٠ . إن ميادين الإنتاج والتعامل مع المعادن مثل الحديد والصلب والورق والزجاج والاسمنت والمواد الكيميائية قد تقدمت كثيرا لأنها تتم بطريقة آلية . فصناعة الزجاج قد تغيرت من الاساس بعد عام ١٩٠٠ بعد ان حلت الات النفخ محل العامل الحرفي ، اما في بقية الميادين الاخرى فقد استخدمت استخداما اما كاملا ومتقنا وكذا طرق التعامل معها وهي الطرق التي اكتشفت من قبل ان الإنجازات . التي طرأت على الصناعات الانتاجية قد ظهرت في جبهتين رئيسيتين :

الاولى : في زيادة سرعة تشغيل الادوات المتحركة بالالة وجعلها اكثر دقة ، ومتعددة المراحل الاتوماتيكية .

الثانية . ادخال عنصر التخطيط وكيفية التناول وتقسيم العمل وخاصة في اعمال التركيبات .

الانتاج المتحرك

لقد ادخل هنري فورد عام ١٩١٢ اسلوب قفزية خط الإنتاج المتحرك إلى الصناعة ، وبهذا تكون الكفاءة الصناعية قد تخطت

إحدى معوقاتها . لذلك نقص الوقت المطلوب لتجميع سيارة فورد من طراز (T) إلى أقل من ساعتين وكانت النتيجة الاساسية لانجاز « فورد » أن تضاعف انتاج العامل الواحد فى الساعة لاربعة اضعاف فى صناعة السيارات إبان الفترة من ١٩٠٩ الى ١٩١٩ . ولم يكن تأثير ذلك على مستويات المهارات بسيطا ومحددا . ففى مجال نقل المواد ألفت الآلة فرق العمال اليوميين الذين يؤدون عمليات النقل وأحلت مكانهم عمالا نصف مهرة يعملون على « أوفاش » الشوكة والأت الرفع والشاحنات الكبيرة ... بينما كان عمال تقليب خام الحديد أو طرق صفائح الصلب أو نفخ الزجاج يدخلون ضمن قائمة العمال نصف المهرة مثل عمال صيانة الآلات . لأن الآلات نفسها كانت فى حاجة إلى من يشرف على تركيبها واصلاحها .

إن المنتجات الجديدة تؤدى إلى طلبات جديدة على الحرفيين المهرة . فصناعة السيارات كانت ملجأ للعامل الميكانيكى الكامل . وذلك قبل أن تتحول هذه الصناعة إلى نموذج للإنتاج بالجملة . فكان هذا العامل الميكانيكى هو الرجل الاساسى الذى يجهز لخطوط الإنتاج . ودلت الإحصائيات على التأثير المتزايد نتيجة ادخال نظام الميكنة . ومن عام ١٩١٠ إلى عام ١٩٣٠ هبطت نسبة العمال غير المهرة فى قوة العمل الصناعية من ٣٦ ٪ إلى ٣٠.٥ ٪ بينما إرتفعت نسبة العمال نصف المهرة من ٢٦ ٪ إلى ٢٩ ٪ والعمال المهرة من ٢٨ ٪ إلى ٣٠.٥ ٪ وهكذا . وفيما عدا أعمال الصيانة فإن استخدام الميكنة الصناعية كان بصفه مستمرة هو السبب فى ضعف العلاقة الكاملة بين العمال وطرق الإنتاج .

لقد أصبح العامل خادما للآلة التى تقوم فى الواقع بالعمل الحقيقى .

أما إذا كان العامل يؤدى عملا متكررا بدون نهاية على خط التجميع فإنه نفسه قد أصبح جزءا من هذه الآلة .

كتب مراقب كان يلاحظ العمل المضنى الذى تؤديه امرأة عاملة يقول :

« كانت يداها سريعتين ودقيقتين وذكيتين ... اما الوجه فكان جامدا ومبهما وغامضا وخاويا » . « كان المدير يعتبرها من أحسن العمال عندنا إنها فى الحقيقة آلة بمعنى الكلمة .

وفى عام ١٩٠٣ كتب عامل مصبان يقول « الف نفس تهرع يوميا من الصباح الى المساء تعمل من الساعة صباحا الى السادسة مساء لا تظهر لها أى شخصية فى عملها إلا نادرا . إنها تبذل الجهد الوفير فى سبيل الإنتاج من خلال حركات الية ... وتمطى نتائج كلها متماثلة كانها آلات تقريبا . » ولهذا لا يملك عامل المصنع شيئا ملموسا فى نهاية يومه يستطيع ان يشير إليه بهزوه وفخار ويقول « إنى أنا الذى صنعت هذا الشيء ، إنه نتيجة مهارتى وجهدى وحدى »

وزيادة على ما سبق فقد أصبح غير قادر على أن يخضع العمل له ويسيطر عليه . ففى مصنع أمريكى للصلب قال احد الإنجليز « إن العمال لا يؤدون عملهم حسب تحكمهم فيه بل ينفذون ما يصدر إليهم من تعليمات » هذا إلى جانب توالى تدفق العمل والعمليات المستمر الأمر الذى حرم العامل من السيطرة على سرعة أدائه لهذه العمليات حتى قال احد ملاحظى عمال مصنع « سوفيت وشركاء » ما عليك إلا أن تزيد من سرعة الآلة الناقلة للمواد حتى يزيد العمال من سرعتهم فى أداء العمل ليتجاوبوا مع سرعة الآلة »

لقد اكتشفت اللجنة الصناعية للولايات المتحدة عام ١٩٠٣ أن جميع العمليات تقريبا التى تقوم بها وسائل الإنتاج الحديثة تستلزم المزيد من مضاعفة العمل وما يترتب عليه من توتر للأعصاب والضغط . وكما قال أحد ممثلى الاتحادات العمالية بهذه اللجنة « إن الحياة فى مصنع النسيج أصبحت أكثر مشقة حتى ان

بعض الفزاليين الأوروبيين عند إلحاقهم بمصانع النسيج في لورانس
بولاية ماساشوستس قد وجدوا صعوبات كثيرة في الأسابيع الأولى
من عملهم لأنهم لم يتعودوا على استخدام هذا القدر الكبير من الآلات
حتى أنهم أطلقوا عليهم كلمة « الشياطين » بدلا من الآلات .

لهذا كان من الواضح أن يصبح هذا الموضوع محورا للنقاش : هل
هذه الأعباء الزائدة تقع على كاهل العمال أم على الآلة ؟ وفي هذا
الموضوع تضاربت الأقوال وكذا شهادات العمال التي قدمت إلى لجنة
الصناعات . ومهما كان الأمر فإن زيادة السرعة معناها أن الرقابة
على سرعة الإنتاج قد إنتقلت إلى أيدي ملاحظي العمل في المصانع .

إن مكان العمل نفسه قد قلل من شأن العامل . ذلك لأن إستغلال
التكنولوجيا الحديثة يعنى زيادة الإنتاج .. ففي صناعة الصلب
مثلا أصبح ادماج عمليات الإنتاج أمرا حيويا فأى مصنع
للبصلب لا يمكن أن تقل تكاليف إنشائه عن عشرين مليوناً من
الدولارات ولا تقل قدرته الإنتاجية عن ٢٥٠٠ طن في اليوم الواحد
لكى يعتبر إنتاجه إقتصاديا . إن مصانع فولد الرئيسية في مدينة
ديترويت قد جاهدت لتصل إلى رقم قياسى عام ١٩٠٩ وكان هذا الرقم
هو عشرة الاف سيارة في العام . ولكن بعد خمس سنوات تمكنت
مصانع هاى بارك بعد أن جهزت بخطط إنتاجية جديدة من إنتاج
٢٥٠.٠٠٠ سيارة من موديل T سنويا . وإلى جانب هذه المصانع
العلاقة كانت هناك مصانع صغيرة تستخدم عددا من العمال يتراوح
بين ٦ و ٢٠ عاملا ... صحيح أن عدد هذه المصانع كان يزداد من عام
١٩١٤ حتى ١٩٢٢ لتلاحق الأعمال في هذه المصانع الكبيرة . ولكن
في الوقت نفسه كان عدد العمال فيها يتقلص نسبيا . ففي عام
١٩٢٢ كان نصف القوى العاملة تعمل في مصانع تستخدم أكثر من
١٠٠٠ عاملا ... لقد كان مصير العمال الأمريكيين في القرن العشرين كما

عبر خبير أمريكي معاصر « إنهم سيصبحون جنودا في جيوش كبيرة من الصال تعمل تحت سقف واحد »

إن هذه المصانع الفردية سرعان ما وجدت نفسها تخضع لنظام أوسع من الإنتاج . لقد أثارت حالة الكساد الذي أصاب أمريكا في عام ١٨٩٠ موجة من الإدماج في الصناعة الأمريكية . ففي عام ١٩٠٤ قال الضيراء أن هناك ٢١٨ مؤسسة عملاقة تدير ٢٨٨ مصنعا وبجانب ذلك كانت هناك بعض الشركات الناجحة تقوم بإنشاء العديد من المصانع الجديدة الإضافية كي تدخل بها أسواقا

جديدة ، فمثلا « سويفت وشركاه » كانت تملك في عام ١٨٨٦ مصنعا واحدا يعمل به ١٦٠٠ عامل فأصبحت في عام ١٩٠٢ تملك سبعة مصانع للتعبئة والتغليف يعمل بها ٢٢٠٠٠ عامل ، وكذلك حدث نفس الشيء مع السكك الحديدية في أمريكا ففي العشرينات من هذا القرن إمتد نشاط هذه الشركات إلى ميادين جديدة مثل صناعة المواد الاستهلاكية والبيع بالتجزئة . وهكذا تراجعت السلطة التي كانت تحكم عمل العامل يوما بعد يوم لتتخذ لها مكانا في مكاتب مركزية بعيدة يشرف عليها رجال لا يعرفهم العمال ولا حتى سمعوا بأسمائهم ..

لقد انتهى النظام الإنساني للعمل الذي كان سائدا في القرن التاسع عشر . لقد جاءت هذه النهاية مبكرة في صناعة النسيج . أما بالنسبة لعمال المناجم والملابس فقد جاءت هذه النهاية بشكل أكثر بطءا ، ثم جاء دور الآخرين مثل عمال البناء وهم الذين أهملهم هذا المصير وخلفهم ورائه . لذلك وجدت الأعداد المتزايدة والكثيرة من الرجال نفسها في ظروف عمل تحطم أى شعور بالشخصية وأى قدر من الفهم . فقد كتب أحد المحققين في العمل بعد أن امضى عام ١٩١١ في منطقة بطسبرج الصناعية وقال « أن العامل في مصانع الصلب التابعة لهيئة الصلب الأمريكية يشاهد في كل جانب من جوانب المصنع دلائل وعلامات قوة لا تقاوم ولكنها محيرة حتى لا يدركها الإنسان بحواسه . هذه القوة هي

التي تحدد شروط وظيفته وأجره الذي سيتقاضاه وأين ومتى عليه أن يؤدي عمله ... « أن أية محاولة لرفع صوته ستكون إما لا يابه لها أحد وإما أن يعاقب من أجلها .

إدارة العمل

تعود الذاكرة بأحد أرباب الصناعة فيقول « كنت أعرف كل رجل ، بل كنت أستطيع أن أناديه باسمه . بل كنت أصافحه بيدي . فقد كان باب مكتبي مفتوحا دائما . أما وقت أن تركت الإدارة ... كان قد أصبح لدينا ٢٠٠٠٠ عامل ... وأصبح أمل العمال في لقائنا لبحث شكواهم كأملهم في مملكة السماء »

إن رقة الأسى والأسف التي فلاحظها في صوت قطب الصناعة هذا تحكى شيئا عن هذه القدرة الصناعية التي يعتبر هو مسئولاً عن حدوثها وعن التأثير الذي أحدثته على عماله وقد كان يعلم أنه تأثير عميق لقد كان يعتبر هذا مجرد آثار جانبية بالمقارنة بإنجازاته الفنية والتجارية ... ففي عام ١٩٠٠ كان من النادر أن يدور في خلد العامل الأمريكي أن إدارة العمل ذاتها سوف تؤدي إلى هذه الأنواع من النتائج والتي تسببت عن استخدام الأساليب التكنولوجية .. . وفي عام ١٩١٢ أشاد أحد خبراء العلاقات العمالية بجهود شركة كاش رجистер وكانت من الشركات الرائدة في مجال نشاطها . أشاد بما حققته من كفاءة شملت جميع نواحي العمل بها ليس فقط من حيث كفاءة الأدوات والآلات (فهي مجرد أشياء) بل كفاءة الرجال والنساء والعمال أنفسهم . ولكن عندما تمكن العمال من تحقيق تلك الكفاءة وهذا الامتياز كانت الدائرة تدور وتحكم حلقاتها حول ما تبقى من حرية واستقلال العامل الأمريكي ...

كانت السلطة موزعة داخل المصنع أيام القرن التاسع عشر .
(فالأوسطى) هو رئيس القسم الذى يشرف عليه وخاصة فى مجال
الإنتاج والتكلفة والنوع وعلى العامل بشكل عام تقريبا ..

فكان من سلطة الأوسطى أن يستأجر العامل أو يفصله ، وعليه
أيضا تنظيم العمل والتدريب ، وغالبا كان من حقه أن يحدد
أجور العمال . فهو الرجل المكلف بتسيير وإدارة عجلة العمل . أما إذا
كان العمل يتطلب مهارة من نوع خاص فإن العامل الفنى الماهر هو
الذى يتمتع بتلك الصلاحيات وتلك الحقوق . فهؤلاء العمال
الفنيون مثل عمال نفخ الزجاج وصناعة الفخار وتقليب خام
العديد وسحب الصلب والمسابك والمناجم فكل هؤلاء كان لهم أن
يستأجروا طلائع العمال الذين يعملون معهم مع تحديد الأجور التى
تعطى لهم . ولهذا كانوا هم المسئولون مسئولية كاملة عن العمل ، أما
مرتباتهم فقد كانت بقدر إنتاجهم . وفى دراسة قام بها دافيد
مونتجومرى عن الأوساطات وعمالهم الذين يعملون فى مجال سحب
الصلب فى مصانع كولومبس للحديد فى ولاية أوهايو إتضح له أن
« جميع هؤلاء الرؤساء كانوا يشترون المعدات والأدوات اللازمة
للتصنيع وكذلك المواد الخام ثم يبيعون المواد المصنعة ، لقد كانت
مصانع المعادن تعتمد على المفاوض الداخلى وهو عبارة عن موظف
يقوم بالإشراف على جميع جوانب الإنتاج نظير سعر محدد للوحدة
الواحدة من المنتج . حتى أننا نلاحظ فى مصانع ولاية نيو إنجلاند
للمعد والالات أن هؤلاء المفاوضين الموظفين كثيرا ما كانوا يدخلون فى
مناقصات ضد بعضهم البعض للقيام بعملية من عملياتهم ..

ولكن كان من اللازم والمقدر أن تعمل التكنولوجيا الجديدة على
تقليص نظام اللامركزية هذا داخل المصنع وذلك إما عن طريق
مهاجمة المهارات الصالية ، أو عن طريق إدخال طرق وأساليب
متطورة فى مجال الإنتاج ، وكان من نتيجتها أن قلت صلاحية

وسلطة رئيس العمال كفرد .. وفى الشكل العام لمصنع كبير يقوم على الإنتاج الواسع تبدو هذه الترتيبات غير الرسمية وغير المنسقة ... وكأنها فوضى وليس لها نظام ... لذلك كان من الضروري كما قال أحد الخبراء عام ١٩٠٠ « إعادة التوازن فى المستويات نتيجة التوسع فى العمليات الصناعية وتمكين السيطرة والقيادة المركزية من العودة الى ممارسة سلطاتها » إذ إنتشر فى مستهل القرن التاسع عشر طرق إستخدام « ملك الدفاتر المنظمة وحسابات التكلفة وقوائم المخازن والنظم المتبعة فيها وكذلك الرقابة على الإنتاج ولكن هذه الأساليب المنظمة لم تكن كثيرا بعمليات التشغيل نفسها . ولهذا لم يفقد رئيس العمال السيطرة على عمليات التصيين والتدريب والتنظيم . ولكن قلما ترد إلى ورش المصانع أوامر وتوجيهات من المكاتب المركزية لذلك فإن العامل يشعر شعورا متزايدا بأنه أصبح يخضع لقواعد عامة ولشروط عمل حسب منهج خاص ومحدد من قبل .

ولذا كانت الخطوة التالية حتمية ، لماذا لا تبتكر طرق منهجية للحصول على عمل أفضل من الرجال ؟ لقد كان هذا السؤال متعلقا أولا وقبل كل شيء بتلك العمليات التى لا تخضع للميكنة ولا لتلك التكنولوجيا التى تفرض سرعة الإنتاج كما أن الشكوك قد تزايدت حول الجدوى من بعض الأساليب التى يتعامل بها رؤساء العمال مع عمالهم فقد كتب الخبير سمنر « زليتفرو هو أحد خبراء العلاقات الصناعية يقول « إن السبب فى الطريخة الإجبارية فى الماضى هو أن الإدارة المركزية كانت لا تهتم بالطرق التى يتبعها رؤساء العمال عند التعامل مع رجالهم ، وبدلا من ذلك فإن الإدارة كانت تهتم بضرورة الإستمرار فى الإنتاج والعمل على زيادة خفض التكاليف » . وفى غضون التسعينات من القرن الماضى جربت الشركات نظام الحوافز والمشاركة فى الأرباح . أما حركة رعاية

العمال الصناعية فقد بدأت عام ١٩٠٠ ، وقد نبعت هذه الحركة أساسا من دوافع البر والإحسان والعلاقات الإنسانية عامة . ودار الجدل حول ما اذا كان العامل المستثنى بأمرة وهو راض عن حياته يكون أكثر إنتاجا . وسرعان ما تحول إنتباه السكرتيرين الاجتماعيين - بالرغم من أنهم كانوا قد تدربوا ليصبحوا أخصائيين اجتماعيين أوجدوا دينا تحول إنتباههم الى الحالة التي عليها الورش الصناعية فصاروا يطالبون بالحصول على حق ممارسة بعض المسؤوليات الإدارية في جميع القضايا المتصلة بالعمل بعد أن كان إشرافهم لا يتعدى دورات المياه والأمن الصناعي ووسائل الترفيه ... ولذلك يمكن القول بأن النواة الأولى التي قام عليها عمل الخير في العلاقات الصناعية وكذلك إنقسام العاملين في المشرينات من هذا القرن تكون قد نبئت بطريقة مباشرة من حركة الرعاية الصناعية في سنوات ما قبل الحرب العالمية الأولى .

ولكن فنون الإدارة في العمل لم تصل هذه الدرجة من الدقة التي وصلت إليها الإدارات الهندسية أو الحاسبية . - ولكن إدارة الأعمال في المصانع لم تبلغ هذا المستوى الا بفضل إنجازات المهندس فريدريك وتيلور، وكان ينتمى إلى رجال الطبقة العليا الممتازين في ولاية فيلادفيا . وقد برز في الأساليب التطبيقية للسرعة المتزايدة في قطع المعادن وكان من هؤلاء المهندسين الذين يهتمون بتطبيق خبراتهم العلمية في حل مشاكل الإدارة . فكثيرا ما نادى بإدخال النجل المركزي في مسلك الدفاتر والتخطيط . لقد دفع إلى الامام دفعة كبيرة بتلك الطرق التي نادى بها خبراء الإصلاح في الإدارة القدامى . ولقد تفوق تيلور عليهم جميعا بإبتكاره عندما أدخل الطريقة « العلمية » للوصول إلى أقصى درجة من الكفاءة من مجهود العامل الواحد ... وكان من وجهة نظره التي إكتسبها من كونه مهندسا أن الإدارة بطريقتها السائدة وقتئذ داخل الورش ما

هي الا انتهاك صارخ للتقدم الصناعي في العصر الحديث . لقد كان هناك رصيد من المعرفة التقليدية لدى العمال جاءتهم عن طريق الوراثة فكانوا يؤدون العمل دون رقابة باذلين أقل جهد ، والأدهى من ذلك أن العامل كان يعمل بحكم العادة وفي سرعة بطيئة جداً بما يتناسب مع عاداتهم . وباختصار كانت الورش تسير تحت ادارة العمال وليس بواسطة رؤسائهم ... ولعلاج هذه الحالة من التاخر اقترح تيلور اصلاحين صناعيين اساسيين اولهما : ان يؤخذ من العمال نوع العمل الذي يتطلب الفكر وان يوضع بين ايدي المديرين الذين يتولون بدورهم ، مسئولية جمع المعلومات التقليدية والتي كانت وقفنا على العمال وحدهم في يوم ما . ثم يقوم المديرون بتبويبها وجدولتها واخضاعها للقواعد والقوانين والصيغ العلمية . اما الاصلاح الثاني فقد كان ينبع اساسا من طبيعة الاصلاح الاول . فهو يقوم على ابعاد العمال عن أية مسئوليات كانوا قديما يتولونها الى عمل اسرع ، ويتم ذلك بفرض الالتزام باستخدام منهج موحد في الوسائل وفرض الالتزام باستعمال افضل المعدات واقاحة افضل الظروف كما تفرض ايضا نظرية التعاون ... اما هذا الالتزام فيقع تنفيذه على عاتق الادارة وحدها . فاذا ما ملكت الادارة زمام السلطة والمعرفة فانها تستطيع بعد ذلك ان تضع العمليات على اسس « علمية » وان تخضع كل عملية للدراسة وتحديد ما تحتاجه من وقت وحركة . وتقوم باستخدام الرجل المناسب لكل وظيفة . اما ما اعتبره تيلور كبرى اضافاته فهو تحديد اجور المستويات المختلفة للعمال ... وهذا يعطى العامل الحافز لاداء وظيفته طبقا للنماذج الموحدة وبالسرعة المطلوبة ... اما التطبيق العلمي فقد اثبت ان « الادارة العلمية » هذه لم تحرز سوى نجاح ضئيل لان الشركات لم تأخذ بجميع جوانب التغيير الذي اقترحه تيلور . اما القليل من الشركات التي حاولت تطبيقه فقد تعرضت للخسارة الكبيرة ... ومع

ذلك فان تأثير تيلور لم يزل كبيرا لانه برعاية وبمساعدة تلاميذه استمر في نشر نظرياته في معاقل الصناعة الامريكية وخارجها . لقد كانت نظرياته حدثا ثوريا اذ ظهر موضوع جديد في سلسلة الدراسات الادارية واساليبها الا وهو اهمية العامل نفسه . ولكن بسبب ازمة الحرب العالمية الاولى امكن تطبيق هذا الاسلوب في الادارة العلمية بالمصانع الامريكية . فقد حدث نقص شديد في فرص العمل وانخفضت نسبة الانتاج بمقدار ١٠ ٪ في الفترة ما بين ١٩١٥ ، ١٩١٨ وكانت هذه اول مرة تتقهقر فيها الصناعة الامريكية التي كانت دائما تتقدم الى الامام (الا في فترات الكساد طبعا) حتى ان الانتاج في المصانع وصل الى النسبة الحرجة . لقد دفعت الحرب اصحاب الاعمال الى طرح بعض الاسئلة (وهى الاسئلة التى لم يهتم بها تيلور كثيرا) كيف يمكن ايقاف تيار الانقطاع عن العمل ؟ هل يمكن منع العمال من ترك العمل ؟ لماذا يقوم العمال بحركة الاضراب والانضمام الى الاتحاد ؟ لقد كان من الواضح (على حد قول احد الخبراء) « ان الاجابة على ذلك تتطلب من اصحاب الاعمال ان يفكروا بمفاهيم انسانية فى مشكلات العمل الانسانية والتعامل بطريقة اكثر تعقلا مع الرجال » لقد ساعدت تجارب الجبهة الداخلية - تقوية هذا الاتجاه . كما اهاجت الوطنية حمية المواطنين وكانت سبيلا (كما قال احد المشرفين على تنفيذ صناعات الصلب الى اثاره قوة الانتاج . ومن خلال البرامج الامريكية للمهاجرين والنزعات نحو الحرية وكذا المواكب والتجمعات تمكن الكثير من اصحاب الصناعات من مواجهة اثار الحرب المخربة ... كما ظهرت مدرسة جديدة من مدارس علم النفس الصناعى وقد ثبت انها كانت على حق فيما زعمته مثال ما ظهر فى البرامج التجريبية التى اجريت على المجندين . وهكذا استشرت الرغبة فى تطبيق النظم العلمية فى الإدارة ، بل

واندفعت قدما حتى تعدت ما وراء الحدود التى كانت ترمى اليها
السيكولوجيا الاقتصادية البسيطة التى جاء بها تيلور فلم يعد
يستطيع المهندس المكلف بكفاءة الإنتاج بالمصنع ان يقول بانه لا
يهتم مطلقا بما يحدث للعامل اثناء الليل بعد ان يترك عمله فى
المصنع . اذ كان عليه ان يكون فى قمة اللياقة عندما يحضر الى
المصنع فى صباح اليوم التالى ليؤدى عمله اليومى الشاق . لقد قرر
احد مديري شركة بيرجس للكبريتات عام ١٩١٦ قائلا : « نحن
اصحاب العمل علينا ان نشعر بان الإدارة أصبحت علما حقيقيا .
وعلىنا ان نبدا فى ان نفكر قليلا فى الاشياء الملموسة ونفكر كثيرا
فى علم العلاقات الانسانية » وكما قال مجلس مؤتمر الصناعات
الوطنية « إن إدارة الموظفين هى الطريقة الحقيقية
التي تحافظ على المصلحة وهى الطريقة التي تتعامل بها القوى
العاملة فهي التي تحقق النتائج المطلوبة » .

وهكذا جازت الدائرة على العامل الأمريكى .. فكلما ظهر اى تقدم
فى البحث وراء الكفاءة فان ذلك يكون على حساب استقلال العامل
وهو أساس كبريائه وهذا التكبرياء هو ما أشاد به جون بروفى فى
حياة أبيه فى المناجم . إن إدخال الميكنة وظهور مؤسسات الأعمال
الضخمة والإدارات المنتظمة وأخيرا إدارات العمال كل هذا قد أدى
(كل على حسب طريقتهما) الى انقاص أهمية العامل وقللت من
حجمه حتى يتناسب مع نظام الإنتاج .

ان هذه النتائج لم تنقص من أهمية ما نادى به تيلور . ففي ظل
الإدارة العلمية أصبح العمال « يعملون ما يطلب منهم عمله فى
الحوال دون ان يوجهوا أسئلة او يقترحوا اية مقترحات المهم هو
ان يصبح كل رجل فى مؤسستنا « ثريا » فى مجموعة تروس
المجلة » لم ينكر العاملون فى مجال العلاقات الصناعية . أبان

العشرينات من هذا القرن - هذه الصورة بل العكس من ذلك كان من واجبهم ان يكملوا هذه الصورة بان يجعلوا العامل سعيدا ومن ثم كفاء ومشاركاً في نظام تيلور الصناعي .

كانت الرغبة في تحقيق التوفير في المصروفات هي العامل الذي لم يتحقق نجاحه الكامل لخبراء الكفاءة ... فقد كانت لهم محاولات محدودة ومتفرقة ذلك لأن القاعدة الأساسية للإدارة العلمية غير موجودة في أغلب الشركات الصغيرة والمتوسطة وحتى في نصف عدد الشركات التي تستخدم ما يزيد على ٢٠٠٠ عامل أبان العشرينات في القرن العالي ... ومع وجود تلك الامكانيات المالية الوفيرة والسخية علاوة على استخدام احسن الخبراء فان التطبيق العملي لم يتمكن من تحقيق نظرية العلاقات الصناعية . بسبب مقاومة العمال الدائمة التي اخذت اشكالا كثيرة ، ولكنها كانت متصلة ومتركة في حشود العمال الموجودين في صالات الورش ، والتي لم تستطع اكثر نظم الادارة جراحة من التقلب عليها . وحتى الصناعات الشاقة لم تنجح نجاحا حاسما في قهر خطط العمال من اجل الاحتفاظ ببعض السلطة والسيطرة على حياتهم... ومع ذلك فإن أثر الادارة الحديثة لا يمكن انكاره . فباسم الكفاءة الإنتاجية انعط العامل حتى اصبح قرسا في العجلة الضخمة للمؤسسات الإنتاجية .



القوى الجديدة فى الصناعة

فى الاعوام من ١٨٧٠ الى ١٩٢٩ تضاعف الانتاج الصناعى الأمريكى الى اربعة عشر مثلاً - ان هذا النمو العظيم كان سببا فى الطلب المتزايد على الايدى العاملة لان الايدى العاملة الصناعية الموجودة لم تستطع ان تسد هذا الطلب المتزايد - لذلك كان لزاما من بداية الأمر بالبحث وحشد القوى العاملة فى المجتمعات الاخرى ... ولهذا كان اغلب هؤلاء العمال الجدد قد جلبوا وحشدوا من المناطق الريفية الأمريكية - وفى غضون نصف القرن الذى سبق عام ١٩٢٠ كاد يرحل نصف اطفال القرى الأمريكية - الى المدن الصناعية ، كما ان المورد الثانى للعمال كان الهجرة ... وفى السنوات الاولى لازدهار الصناعة اعتمدت الصناعة على العمال الاجانب اعتمادا كبيرا ، فقبل الحرب العالمية الاولى كان ٦٠ ٪ تقريبا من القوى العاملة فى مجال الصناعة من مواليد البلاد الاجنبية ..

اعتمدت الامة الأمريكية - ابان الاربعينات من القرن الماضى - على شباب المهاجرين من المناطق الزراعية وخاصة « الايرلنديين » وقد عملوا فى حفر القنوات وإنشاء السكك الحديدية وإقامة المدن وملاء صفوف العمال غير المهرة بالمصانع - ولكن الكثيرين من المهاجرين من خارج أمريكا قد وفدوا ايضا من غير المناطق الزراعية بل جاءوا من المناطق الصناعية من شمال اوروبا فكانوا انجليزا من مقاطعة « ويلز » اما الحرفيون الالمان فقد جلبوا معهم مهاراتهم التى أصبحت فيما بعد من اهم اسباب الازدهار الإقتصادى كما قام الالمان ايضا بتعليم العامل الأمريكى وكان لهم تأثير

واضح فى ثقافة الطبقة العاملة وفى إتحدات التجارة أيضا . وكل ذلك كان إبان القرن التاسع عشر .

وفى العشر سنوات الأخيرة من القرن الماضى إنحصر فيضان المهاجرين من شمال أوروبا ليحل محله فيضان آخر (جارف وسريع) من شرق وجنوب أوروبا . فقد بلغ عدد المهاجرين من إيطاليا وإمبراطورية النمسا والمجر فى عام ١٩٠٠ مايربو على المائة ألف مهاجر . أما فى المدة من ١٩٠٠ الى ١٩١٤ فقد جاء من شرق أوروبا أكثر من تسعة ملايين شخص .. فىنما إمتصت الزراعة بعض المهاجرين الاول ، إلا أن أغلبيتهم وجدوا طريقهم فى قطاع الصناعة .

وعلى العكس من اسلافهم فإن المهارة الصناعية كانت تنقص المهاجرين الايطالية والسلافك واليهود . ففى المناطق السكنية المجمعـة فى كل من نيويورك وشيكاجو كان اليهود والعمال النشطون يعملون فى محلات الملابس الجاهزة . اما المهاجرون الآخرون وخاصة السلاف والإيطاليون فقد كون أغلبهم الطبقة الدنيا فى مجال الصناعة الأساسية . فمثلا كان من بين العمال العاديين فى مصانع كارنيجى للصلب فى مدينة بطسبرج فى مارس عام ١٩٠٧ والبالغ عددهم ١٤٣٥٩ كان يوجد ١١.٦٩٤ عاملا من شرق اوروبا . ان الاجور الرخيصة والعمل الشاق فى المصانع الأمريكية هى التى أدت الى إستمرار استخدام المهاجرين . لقد تقدم أحد المحققين للعمل فى فرن للصهر فرفض طلبه لان العمل « هنا مخصص لمن هم من جنوب وشرق اوروبا » وكان هؤلاء العمال ينظرون إلى حياة المصانع من خلال عيون اهل الريف والفلاحين . لقد أحضروا من بيوتهم عن طريق الضغوط الجائئة على صدورهم - قوى التمدن - وهى الحد من حق التصرف بالبيع وتقسيم الأراضى والرهن على الأراضى بالإضافة إلى الخراب الذى لحق بالاقتصاد الأساسى للقرية بعد

إنتشار البضائع المصنعة والزراعة التجارية ثم هبوط معدل الوفيات التي كانت تحافظ في الماضي على التوازن بين عدد السكان ومساحة الأرض . لذلك إنعط الفلاحون (بعد أن عجزوا عن دفع أقساط الديون وأصبح أولادهم من المعدمين الذين لا يملكون شيئا ، إلى طبقة الغدوم . ولم يكن هناك خلاص من هذه الحالة إلا بالسعى وراء الهجرة إلى جهات يعود منها الرجال (وقد جمعوا بعض المال ، إلى قراهم .

كانت الهجرة في أول الأمر هجرة موسمية إلى البلاد البعيدة بعد أن أصبحت الرحلة بالبواخر وبالسكك الحديدية رخيصة وأمنة . وكان الهدف من الهجرة واحد فقط وهو أن يكسب المهاجر بعضا من المال ثم يعود إلى مسقط رأسه في قريته . والواقع أن المهاجرين لم يغدعوا (قبل سفرهم) بالهجرة إلى أمريكا . فهناك في بطسبرج وكما يقول الناس لا تلمح الشمس وهي مشرقة كما هو الحال عندنا . ان الهواء مشبع بالروائح الكريهة والغازات . كما أن الغطاطات التي كانت تصل إلى الوطن حذرت . إن هنا في أمريكا يجب أن يعمل المرء قدر ثلاثة خيول .

والسؤال الآن هو : كم ينتظر أن يكسب الرجل ؟ ففي عام ١٩١٠ في مدينة بطسبرج « كان معدل الأجر للعامل العادي في مصانع الصلب هو ١٦.٥ سنت في الساعة الواحدة .. وكان ثلثا عدد العمال من المهاجرين يكسب أقل من ١٢ دولارا أو ٥.٠ سنتا في الأسبوع الواحد . أما الثلث الباقي فكان يتقاضى أقل من عشرة دولارات وهي أقل بكثير من الرقم ١٥ دولارا الذي قامت بتحديده جمعيات البر المشتركة في مدينة بطسبرج .. والذي اعتبرته هذه الجمعيات الحد الأدنى لتغطية المصاريف الأساسية لعائلة مكونة من خمسة أفراد . وحتى بعد أن كان يشتغل العامل ١٢ ساعة يوميا ولسبعة أيام اسبوعيا فإنه لم يكن يستطيع أن يعول أسرته .

وكان من البديهي الا ينتظر عامل الزراعة أن يعول أسرة في أمريكا . فقد اختل ميزان الجنس في المهاجرين وأصبح أغلبهم من الذكور حتى بلغت النسبة ٧٠٪ في بعض سنوات الذروة . من بين عمال الصلب من المهاجرين دل الإحصاء عام ١٩٠٧ على أن ثلثهم لم يكن متزوجا ... اما المتزوجون والذين كانوا في البلاد من مدة أقل من خمس سنوات فإن ثلثي هذا العدد لم يصبحوا زوجاتهم . أما المتزوجون الذين يعيشون مع أسرهم فقد كان عليهم أن يدعموا دخولهم باستضافة نزلآ تحت نظام « نزلآ رئيس العمل » فكان النزيل يدفع دولارين ونصف شهريا في مقابل الأكل والنوم ... وبهذا يستطيع النزيل أن يقتصد الثلث أو أكثر من أجره . وفي مقابل هذا فإن رئيس المال هذا يصبح له دخل آخر ، كما يؤهل هذا للمترقى الى وظيفة « اوسطى » خاصة اذا كان يشغل موقعا مهما . لم يكن معدل الاجور ولا ظروف العمل ولا مستوى المعيشة لها تاثير كبير في حسابات الهجرة ... وإنما كان العمل نفسه هو المؤثر الحقيقي . « ان العمل شاق جدا ولكن هذا لا يهم ... هذا ما كتبه احد العمال في مصنع للطوب لزوجته . « ليكون العمل شاقا ولكنى ارجو الا ينقطع » فان بضعة سنوات قليلة من المشقة تبدو ثمنا بخسا لما سيعود عليه من التوفير ... لقد كتب أحد العمال البولنديين الى أسرته في بولندا يقول « ان امريكا بلاد تدر الذهب طالما أن هناك فرصة للعمل . ولكن اذا لم يكن هناك عمل فإن هذه البلاد لا تساوى شيئا لهذا كان المهاجرون في السنوات الصعبة يسارعون بالعودة الى أوروبا . ففي عام الكساد (عام ١٩٠٨) كان عدد النمساويين والمجريين والايطاليين الذين عادوا الى ايطاليا أكبر من عدد هؤلاء الذين هاجروا للولايات المتحدة .

كان المجتمع الزراعى يشكل مصدرا كبيرا للقوى العاملة والتي كانت تناسب بشكل واضح تماما المتطلبات في النظام الصناعى

الجديد . فقد كان هؤلاء الفلاحين يتأقلمون بسرعة مع هذا النظام التكنولوجى المتقدم دون أى شكوى تذكر . فالتجديد الذى أدخل على نظام الصناعة قد أثار موجة من السخط والقلق الشديدين بين العمال المدربين هذا التجديد الذى حطم المهارة الفردية وأفقد التقاليد الصناعية مكانتها هذا التجديد نفسه لم يهتم به أغلبية العمال المهاجرين . فقد دخلوا نظاما من الصناعة معتقدين بأنه سيكون حكرا عليهم وحدهم ، كما كانت عندهم أسباب عديدة لتقبل هذا النظام ذلك لانه قد نبع أصلا من تجارب وعلوم العالم القديم الذى جاءوا منه . ونظرا لسرعة تأقلمهم ودأبهم الكبير على العمل فإن هذا العدد الكبير من المهاجرين كان يشكل جزءا كبيرا من ضحايا الصناعة . حتى أن أحد الباحثين الدراسين الأذكياء قال فى عام ١٩٢٤ « ان أصحاب الأعمال كانوا يقابلون فضل العمال المهاجرين بنفس الطريقة التى كان الفلاح الأمريكى يستخدم بها محصول الأرض ، فى عام ١٩١٤ إن دلت فى أوروبا الحرب العالمية الاولى ولهذا توقف سيل الهجرة عن التدفق طيلة أربع سنوات . ولما إنتهت الحرب أدى الشعور القومى الجاد والقوى إلى صدور بعض التشريعات المحددة للهجرة . كان ذلك من عام ١٩٢١ حتى عام ١٩٢٤ . وهذا أدى بدوره إلى قفل الباب امام الفلاحين ومنهم من الدخول إلى مجال الصناعة الأمريكية . وعلى الرغم من ذلك فإن جهود حشد العمال من بين الفلاحين لم يتوقف . اما فى جنوب الولايات المتحدة فقد كان السكان السود على إستعداد تام للهجرة . لان دودة القطن والأسعار المنخفضة للقطن والمحاصيل الأخرى أصاب المزارع المستأجر للأرض الزراعية بالفدح الخسائر . بالاضافة الى ان إضطهاد البيض للسود كان يبدو بغير نهاية

لذلك حين ظهرت وكالات العمل فى عام ١٩١٦ (وهى الوكالات التى تهىء فرص العمل) فى الشمال ، بدأت جفافل الخروج حتى

أن أحد المهاجرين من مدينة هايتسبرج من ولاية ميسبى قال « إنك لا تستطيع الرقاد فى الفراش إذا كنت سترحل إلى شيكاغو » وما أن حل نوفمبر من عام ١٩١٨ حتى كان أكثر من نصف مليون رجلا أسود قد رحل إلى « أرض الأمل » أما فى العشرينات من هذا القرن فقد نزح مليون و ٢٠٠ الف نسمة من السود .

أما الرجال الأشداء فقد دخلوا مجال الصناعة الأمريكية بأعداد كبيرة ... فشركة شيكاغو للتعبئة والتغليف بعد أن كان ٩٧ ٪ من عمالها من البيض فى عام ١٩٠٩ قامت باستخدام ١٠.٠٠٠ من السود فى عام ١٩١٨ وهو ما يزيد على ٢٠ ٪ من القوى العاملة بها . وفى عام ١٩٢٠ كانت نسبة العمال السود فى مصانع الحديد والصلب فى الشمال ١٠ ٪ بينما كانت نسبة عدد السود الذكور من المستخدمين فى الصناعة الأمريكية فى عام ١٨٩٠ لا تزيد على ٧٨ ٪ . وقد بلغت هذه النسبة ٢٥.٢ ٪ فى عام ١٩٢٠

إن هذه الزيادة تعكس من جهة ظروف فرص العمل بالجنوب ومن جهة أخرى تعكس حركة الهجرة الى الشمال فى الأيام المستقبلية إن مستاجرى الارض الزراعية وعمال المزارع دخلوا مجال الصناعة واحتلوا اعمالا فى أسفل سلم الوظيفة بعد ان تركها العمال المهاجرون من السلاف والإيطاليين . وكما كان الحال مع العمال المهاجرين من أوروبا فإن العمال المهاجرين من السود نظروا إلى وظائفهم من خلال عين القادمين الجدد الى عالم الصناعة . لقد كانت هناك جوانب كثيرة يتشابه فيها العمال المهاجرون السود والعمال المهاجرون من أوروبا .. منها مثلا : الإمتثال إلى التفريعات الحديثة التى سبقت وصولهم وتقييم وظائفهم حسب الفرص المتاحة وهى فرص لم تتحها لهم تلك المجتمعات الفقيرة التى هاجروا منها وأخيرا الميل إلى الحكم على احوالهم بتطبيق مقاييس المستوى الإقتصادى الزراعى الفقير . وبالرغم من هذا التشابه فإن هناك

إختلافا عميقا بين المهاجرين البيض والمهاجرين السود - فالمهاجرون البيض كانوا نتاج مجتمع أوروبى بينما المهاجرون السود كانوا نتاج مجتمع الجنوب الذى تحكمه قواعد التفرقة العنصرية ، فبينما كان المهاجر الأبيض يتطلع إلى أمل الرجوع إلى قريته الأصلية وقد إستعاد مكانته... كان العامل الأسود يرنو إلى الحرية فى مدن الشمال. لقد كانت الوفرة فى المال والوقت هما الدافعان إلى قبول المهاجر الأبيض للعمل فى تلك الظروف الصناعية بينما كان هذان العاملان لا يهتم بهما المهاجر الأسود (من الجنوب) لذلك كانت هذه النظرة التحفظية هى التى ساعدت على تخطى سوء الحكم الناجم عن العصب للالوان .

كان العامل الأسود يميل إلى النظر لفرصة العمل على أنها منحة من صاحب العمل ، ان العديد من زعمائهم عملوا على تشجيع هذه الفكرة وهو ما يظهر جليا فى سجلات التعمين فى مصانع « فورد فى منطقة ريفر روج وأكثر من هذا فقد واجه العمال السود حائطا من الكراهية من جانب العمال البيض، كما كان السود على يقين من أن الإتحادات المالية قاصرة على البيض فقط لان هذه الإتحادات تمارس سياسة التمييز العنصرى ، كما كان القائلون على حركة التعمين والترقيات ضد إستخدام السود إلا فى الأعمال اليدوية الوضيعة ، هذا إلى جانب ظروف زمن الحرب والتى هاجر أثناءها الكثير من السود مما ضاعف من التوترات نتيجة التفرقة العنصرية ، وزادتها سوءا . وفى المراكز الصناعية أزمة حادة هى أزمة الإسكان وتزاحم السود والبيض للحصول على مكان للمعيش فيه . إن الحرب قد أوجدت روحا من القلق الممزوج بالآمل ، وقد كانت هذه الروح بدورها سببا فى إثارة الكثير من حوادث التعصب وأعمال الشغب والقتال الدامى والذى كان أفظعه ما حدث فى يوليو عام ١٩١٧ فى شرق سان لويس ، وفى شيكاغو فى يوليو عام ١٩١٩ . كان تدفق

الببيض من الجنوب مساويا لتدفق السود إلى مصانع الشمال ، وحمل هذا التدفق إلى داخل المصانع نفس الأفكار التى هرب منها العمال السود ... وضغوط التمييز العنصرى التى كان يعمل من خلالها العامل الاسود وعزلته عن العمال الببيض وربطته بصاحب العمل ... قد املت على العامل الاسود منطلقا لا يقل قوة عن ذلك المنطق الذى جعل الفلاح المهاجر ان يقبل العمل فى الظروف والاحوال التى كانت عليها المصانع .

ان تدفق المهاجرين من المناطق الزراعية الاوروبية ومن الجنوب الامريكى ومن مناطق الزراعة فى امريكا التى اصابها البوار والهبوط ... كل ذلك اضعف الضغط على المصادر التقليدية لعمال الصناعة السابقة - لذلك بدأت المصانع فى عدم استخدامها التقليدى للاطفال ، وقد دفعها الى ذلك صدور التشريعات التقدمية ومن ثم التقدم التكنولوجى . ففيما بين اعوام ١٩٠٠ و ١٩٣٠ كان عدد الاطفال الذين تتراوح اعمارهم بين العاشرة والخامسة عشرة الذين يعملون بالمصانع قد هبطت نسبته من ١٨ ٪ الى ٤.٧ ٪ كما ان التوسع فى التعليم فى تلك السنوات قد ادى الى ابعاد الكثير من اطفال الدولة الكبار من سوق العمالة والايدي العاملة - فقد بلغ عدد الاطفال فى عام ١٩٣٠ الملتحقين بالمدارس ونصفهم كانوا فى سن ادراسة الثانوية ... ثمانيا اضعاف ما كانوا عليه عام ١٩٠٠ . وفى تلك السنوات هبطت نسبة القوة العاملة ايضا من الشباب الذين تتراوح اعمارهم بين ١٦ ، ١٩ سنة . وكذلك الحال فى استخدام المرأة فان المصادر البديلة للعمال والتشريعات التى تحمى الصغار وادخال التكنولوجيا كل ذلك وضع حدا لاستخدام المرأة البالغة فى المصنع حتى هبطت نسبته من ١٧ ٪ عام ١٩٠٠ الى ١١ ٪ عام ١٩٣٠ . وجدير بالذكر ان العدد الكلى للمرأة العاملة فى الصناعة بقى على ما هو عليه تقريبا بعد عام ١٩١٠ . وبالرغم من هذا الهبوط الذى اصاب عدد العاملات

فقد حققت المرأة بعض التعويض ولكن فى مجالات اخرى بعيدة عن نطاق العمل فى المصانع والخدمة المنزلية (والذىبقى العدد فيها كما كان ولم يتغير بعد عام ١٩٠٠) وكان ذلك طفرة كبرى : فقد تضاعف عدد النساء اللاتى يعملن فى الاعمال الكتابية ثمان مرات خلال المدة من ١٩٠٠ الى ١٩٣٠ . اما فى مجال البيع والخدمات التجارية فقد تضاعف العدد ثلاث مرات ... كل هذه المكاسب وهى تزيد كثيرا عما فقدته فى الميادين التقليدية الاخرى قد رفع نسبة اشتراك المرأة فى القوى العاملة من ١٤.٥ ٪ عام ١٨٨٠ الى ٣١.٥ فى عام ١٩٣٠ .

ومن ابرز الظواهر دخول فئة جديدة من النساء الى سوق العمل ابان هذه السنوات ... وفى القرن التاسع عشر كان هناك شعور بالخجل من اشتغال الزوجة خارج المنزل فاذا اضطرت للعمل (كما قال احد الدارسين) « فهذا دليل على ان شيئا قد حدث فالزوج اما أن يكون قد توفى او فقد او تعطل عن العمل » لقد كان هذا التحامل الاجتماعى ابان القرن التاسع عشر ضد عمل الزوجات يقوم على اساس اقتصادى اسرى . اما بعد عام ١٩٠٠ فقد اصبح الاعتماد على عمل الزوجة فى المنزل اقل الحاحا وضرورة بسبب انتشار استخدام الادوات المنزلية الحديثة ، والتسويق التجارى للمأكولات كالمعلبات والخبز والملابس الجاهزة . ويوجد بنا ان نذكر ان الحرب العالمية الاولى كان لها اثر تحررى كما كان لحركات التشقيف بين المجموعات المهاجرة من اثر ايضا - فمثلا كان من بين الايطاليين فى مدينة بافالو اقل من ٢ ٪ من الزوجات يعملن عام ١٩٠٥ عملا منتظما وبينما تجمدت هذه النسبة فى الجيل الاول من الزوجات الا انه فى الجيل الثانى بدا زحف الزوجات الى اسواق العمل . وفى عام ١٩٢٥ بلغت نسبة العاملات ١٢ ٪ من بين النساء المتزوجات ولكن ما لبث ان تضاعف عددهن حتى بلغ ثلاثة ملايين فى عام ١٩٣٠ اى تضاعف اربعة امثال عددهن فى عام ١٩٠٠ .

لم يكن مكسب الفرد الواحد هو الأساس الذي يقوم عليه اقتصاد الأسرة في الطبقة العاملة بل يقوم الأساس على مكاسب الأسرة كمجموع . حتى قال أحد الخبراء في عام ١٩١٢ « أن نصف العائلات فقط التي تعمل في المصانع تستطيع بالكاد أن تفي بمتطلباتها إذا اعتمدت على ما يكسبه الزوج وحده ، وبعد أن دفع بالأطفال إلى المدارس توقف الدخل الإضافي من وراء استقبال نزل بالاجر أو العمل داخل المنزل ، وأصبح خروج الزوجات للعمل هو السبيل الوحيد لتعويض النقص في الدخل . ان الدراسة للعائلات في شيكاغو والتي قامت على المعلومات التي تم الحصول عليها في إحصاء عام ١٩٢٠ تدل على أن ٢٠.٤ ٪ من زوجات العمال غير المهرة أو نصف المهرة كن يعملن ، وأن أكثر من نصف الزوجات العاملات لهن أزواج يعملون أيضا ، وأن أسرتين من خمس أسر من التي تعمل في مجال الصناعة وتسكن شيكاغو كانتا تعتمدان على دخل أكثر من فرد واحد من أعضائها .

لهذا استمر اعتماد حياة الطبقة العاملة الأمريكية على الدخل المتعددة وخاصة عند هؤلاء الذين كانوا يتقاضون أجورا ضئيلة . . .
فقد اتضح أن هناك في أسفل السلم الوظيفي عدة قوى تعمل في أصرار لاشاعة التوازن في الصناعة الأمريكية . وعلى أية حال لم يكن أفراد الإدارة بالسلطة قائما على موافقة إدارية من العمال بل قائما على قوة صاحب العمل . وعلى كل حال بدأ اختبار مدى قوة العاملة في أمريكا بعد ١٩٠٠ .

كفاح اتحاد العمال

تأسست الاتحادات العمالية من رجال أمثال والد جون بروفى ، لان الاتحادات في نظر باتريك بروفى (كما ذكر ابنه) كانت جزءا

من الحياة ، وذلك امر طبيعى ... كما كانت كذلك فى نظر السكك الحديدية ورجال المطابع وعمال الحديد التجاريين وعدد غفير من غيرهم من العمال المهرة ان الاتحاد طوق حياتهم العملية فقواعد التدريب نظمت الالتحاق بالإتحاد ، واصبحت المحال لا تستخدم غير المنضمين للاتحاد . فقد كان الخط الاساسى الدائم للتشريعات يقوم على حماية الاعمال بين الاتحادات المتنافسة . ففى حالة إتحاد التجاريين فقد صدر تشريع « وكيل الاعمال » وهو الشخص الذى يتدخل فى إجراءات التعيين بين رجال الصناعة واعضاء الاتحاد . اما عن العمل نفسه فقد كان الاتحاد يحدد شروطه ، وكانت هذه الشروط فى بعض الأحيان مفصلة جدا . فمثلا كان عقد فى مصانع هوم ستيد للمصلب يتكون من ٤٨ صفحة . وفى كل اخر صفحة ينوه عن « الملاحظات » فكانت هذه الصورة للقواعد وشروط الحمولات التى تحصل بعمال مصانع الصهر . اما بخصوص مهندسى القطارات (وكانوا دائمي السفر فى مواعيد غير منتظمة) فقد صدرت شروط للعمل على اساس العمل فى اليوم الواحد (بالساعة او بالمسافة) وكذا التعويضات عن الوقت الإضافى والوقت الضائع ، كما حددت ايضا مسؤوليات المهندس وحقوقه عندما يقوم بعمله اثناء تسيير القطارات . اما فى حالات رجال الصهر والميكانيكيين وعمال المسابك فقد تركزت الشروط على عملية الإنتاج وكميته . وفى حالة عمال المناجم كانت رتبة ووزن الفحم هى اساس التقدير . اما المهنيون فإن الاتحادات كانت ذات فاعلية كبيرة لهم ... إذ كانت جزءا مباشرا من الحياة اليومية للشغل . وفوق ذلك كانت هى الآداة التى تقوم على حماية المهارات والحقوق التقليدية .

إن اثر الاتحاد لا يقف عند باب المصنع . فقد كان الاتحاد عنصرا قويا فى تكوين شخصية المهنة . لقد دعا إتحاد الميكانيكيين (الذى انشئ عام ١٨٨٨ بولاية أتلانتا) إلى تضافر جميع العمال

المهنيين « اصحاب العادات والتقاليد المهذبة والجادة والذين اساء الى سمعتهم قلة من اصحاب العادات السيئة . كان هذا فى بادىء الامر يضع اهمية خاصة لتقاليد المهنة وضرورة العمل على ادخال التحسينات عليها . كما كان ايضا دافعا لقيام « اخوة مهندسى القطارات » والتي اعطت الحق للاقسام الفرعية فى طرد اى عضو . يصدر عنه اى سلوك لا يتناسب مع الرجولة »

كانت هناك الرغبة فى التامينات وتبادل المساعدات وخاصة للذين يقومون بوظائف معرضة لاطار كبيرة فى قيادة القطارات . وبالرغم من ان حركة الاتحادات كانت تميل الى المساومات الا ان دوافع الاخوة والاحسان بقيت دائما قوة داخل الهيئات المهنية .

كانت عمليات الترقية مظهرا من مظاهر انشطة الاتحادات . فصحف اوائل القرن العالى مليئة بتفاصيل نشاطات اتحادات البيس . بول والرحلات وحفلات الرقص والمحاضرات والجنازات . وفى مدينة مانسى بولاية انديانا كان الاتحاد تديره ادارة نشيطة . به مكتبة العمال ، وحجرة القراءة وكان « يوم العمل » حادثا ضخما حيث تقام المواكب وتلقى الخطب وتقام المباريات الرياضية وحفلات الرقص ويختتم اليوم باطلاق الالعاب النارية فى ارض المعارض . وحين قام صمويل جومبرز بزيارة مانسى فى عام ١٨٩٧ أقيم له حفل عشاء فى مقر العمدة ، وقبل أن يخطب فى الناس إزدحمت الجماهير وامتلات بهم دار الاوبرا . وكانت الاتحادات فى اى مدينة تشكل قوة ذات بال فى المجتمع . فالصحف المحلية كانت تركز مقالاتها على مسائل العمل والعمال كما كانت المصالح التجارية تتمتع بكل احترام وتبجيل حتى ان الموظفين الرسميين كانوا حلفاء يمكن الاعتماد عليهم . لقد كان الاتحاد عنصرا هاما واساسيا فى حياة العامل الذى يشترك فيه .

ان قوة المنظمات المهنية مهدت الطريق لظهور عيبتها الاساسى وهو الالتزام الدقيق بلوائحها ونظمها مما جعل كل اتحاد ينظر الى مصالح اعضائه فقط فابتعد عن العمال المهرة والعمال الاجانب ، وكان هذا السبب هو الذى جعل اتحاد « النقابات العمالية » يميل الى التمسك بقواعده الاساسية . ويرجع الفضل فى انشاء اتحاد النقابات العمالية الى صمويل جومبرز وهو يهودى من عمال صناعة السيجار . وكان ذا قدرات متعددة . تتلمذ على التعاليم الماركسية فى السبعينات من القرن الماضى . وكان مفكرا نشيطا وقويا فقد استطاع ان يحول هذه التعاليم لخدمة اغراض الاتحادات العمالية ، وهو فوق ذلك رجل مهنى وزعيم طموح يتمتع بحاسة سادسة يشعر بواسطتها بما يفكر فيه اتباعه . ان هذه الحركة العمالية والتى قادها جومبرز لعدة سنوات كانت حركة بسيطة ونقية تعكس وجهة نظر العامل فيما حوله من عالم . ولم تظهر القيود التى وضعها هذا الاتحاد فى نظامه فى الحال فقد صيغت لتجنب حركة الاصلاحات المبهمة والبناء الناقص الشكل الذى كان عليه « فرسان العمل »

لذلك تمكن « اتحاد العمال الامريكى » من ان يقدم نفسه كرمز للواقعية والنضوج فى مجال العمل والعمال . لقد قال جومبرز عن حركته بانها حركة « استرشدت بالتاريخ وبالماضى واستخلصت دروسها من التاريخ فهى تعلم تماما الظروف التى تحيط بالعمال ، وهى تصمم بسياسة أقل مقاومة ممكنة ومن ثم فهى تحاول الحصول على افضل النتائج لتحسين الاحوال اليوم وغدا ، لقد كان اداء اتحاد العمل الامريكى فى اول الامر مرضيا لشقة جومبرز فيه .

وفى سنوات الانتعاش التى اعقبت فترة الكساد ، وفى التسعينات من القرن الماضى شاهدة الحركة العمالية انتعاشا كبيرا . فقد زادت اتحادات عمال البناء من ٦٣.٠٠٠ عامل عام ١٨٩٧ الى

٣٩١,٦٠٠ عامل عام ١٩٠٤ . اما اتحادات عمال النقل فقد زاد عدد اعضائها من ١١٦,٠٠٠ الى ٤٤٦,٣٠٠ عضو .

اما اكثر الاتحادات لفتا للنظر فكانت الاتحادات الخاصة بعمال الفحم وميادينه اذ تمكن العمال بعد اضراب عام ١٨٩٧ من الحصول على « الاتفاقية المركزية لاسعار حقول القار وقد تحققت فى ولايات بنسلفانيا واهايو وانديانا والينو . كذلك كان اضراب عمال منجم الانتراسيت عام ١٩٠٢ والذي تزعمه بكل نجاح ومهارة جون ميتشيل قد نجح فى الحصول على مساعدة الادارة الامريكية اثناء رئاسة « روزفلت » فقد تماطفت الادارة مع العمال فنتج عن ذلك ادخال التنظيمات الدائمة فى هذا الميدان . ولهذا قفز عدد اعضاء الاتحاد من ٤٤٧,٠٠٠ عضو عام ١٨٩٧ الى اكثر من ٢ مليون عضو عام ١٩٠٤

كانت هذه السنوات ازدهرت خلالها الحركة الاتحادية للعمال بشكل منفرد . ولكن ما ان حلت فترة الكساد العالية حتى انتشرت المخاوف من حدوث ثورة اجتماعية فمازلت الرسالة التى نشرها « اتحاد العمل الامريكى » تجدد صداها فى النفوس الامر الذى دعا الى ظهور رغبة ملحة بين عمالقة اصحاب الاعمال لارضاء الناس وتجنب الاضطرابات العمالية . ولهذا صدق « الاتحاد المدنى الوطنى - وهو مكون من اضخم اقطاب المال والاعمال وقادة الحركات العمالية وبعض الشخصيات العامة - على مبادئ الاتحادات العمالية المحافظة وحركات السلام العمالى ... وكاننا عدوتيه المزدوجتين .

وبين صفار اصحاب الاعمال ظهرت الاتحادات العمالية كالمالو كانت بمثابة عنصر استقرار فى العلاقات العمالية كما كانت فرصة لتطبيق المساواة فى التكاليف . ومن خلال هذه التطورات ظهر العديد من اتحادات اصحاب الاعمال مثل « الجمعية الوطنية لاصحاب المسابك » و « الجمعية الوطنية لمصانع المعادن » وكذلك

« جمعية ناقلات البحيرة » ان الاتحادات العمالية قد شجعت قيام هذه الجمعيات والاتفاق معها .

ولكن تبع ذلك رد فعل فان اصحاب الاعمال لم ياخذوا في اعتبارهم الفترة الصعبة فترة التجربة والخطا . ولا الاعمال التي بدت لهم وكأنها خرق للاتفاقيات ، ولم يعملوا حساب السيل الذي لم ينقطع من الطلبات ولا الاضطرابات ولا الروح العدائية التي سادت الطبقة الدنيا من العمال حتى أن أحد أصحاب الأعمال في تعليب اللحوم قال : « ما الفائدة من صرف المال واضاعة الوقت والامتنال للصبر بعد ذلك اذ ان اية اتفاقية تعقد مع واحد من هذه الاتحادات لا تساوى ثمن الورق المكتوبة عليه لذلك كانت الجهود التي توجه لتنظيم الانتاج والعمل داخل المصانع تعتبر حيوية جدا لان ادارة المصانع كانت تسمى لرفع الكفاءة التي تجرى في سرعة فائقة بعد عام ١٩٠٠ .

وعندما وضعت الجمعية الدولية للميكانيكيين تحفظاتها على التلاميذ الصناعيين واعترضت على العمل بالقلمة ومضاعفة جهد الماكينات تبنت الجمعية الوطنية لعمال المعادن اعلانا شديدا للهجة عو (إعلان مبادئ) يؤكد أننا سوف لا نسمع بأى تدخل من جانب الإدارة في أعمالنا .

وبالتدريج اختلفت جمعيات ارباب الاعمال مع اتحادات العمال ، ودخلت المعركة مجموعة جديدة من المؤسسات تحت قيادة « الجمعية الوطنية لأصحاب المصانع » . وكان اصحاب الاعمال هؤلاء وهم منظمون قد اصبحوا خصوما أقوى لاتحادات العمال . حتى أن الجمعية الوطنية لاصحاب المسابك قد زودت اعضاءها بمتخصصين في فشل الاضرابات (منهم جماعات من عمال صب الحديد وحراس لحمايتهم) كما حولت العمل الى مصانع لا تتوقف لتعويض الفاقد من الدخل واحتفظت الجمعية ايضا بفريق

من الجواسيس الصناعيين (رجال مخابرات) وقائمة سوداء تعرف
بقائمة « المشاغبين » واختارت الجمعية طريق القتال والعنف حتى
النهاية . فكانت اولاً تحاول تصفية خلافاتها مع العمال فاذا لم
يقبلوا تصفية الخلافات بالطرق السلمية بترك الاجتماعات فلأنها
تقول لهم « لقد قررتم الدفاع عن أنفسكم وبقطمكم
المفاوضات فلن تصلوا الى نتائج الا بالتسليم غير المشروط » . كان
القضاء دائماً الى جانب ادارات المصانع ... ففي قضية دانبرى هاترز
حكمت المحكمة بان الاتحادات العمالية تقع تحت طائلة قانون
« مخالفة الائتمان » الذى اصدره شيرمان وان المقاطعة الواسعة لشركة
لووى (وكانت المقاطعة قد شملت جميع انحاء البلاد) هى مؤامرة
ضد الصناعة . كان لهذا الحكم اثر بالغ السوء فى نفوس رجال
الاتحادات العمالية فى كل بقعة من بقاع الولايات المتحدة ... ذلك
لانه قد اصبح اعضاء اتحاد عمال شركة هاترز وعددهم ١٩٧ عاملاً
مسؤولين مسئولية شخصية عن تعويض الخسائر (وهى ثلاثة انواع)
التي لحقت بالشركة مما ادى الى فقدانهم بيوتهم ومدخرات حياتهم
والادهى من ذلك الهجوم القانونى ضد حركات الاضراب ان صاحب
العمل صار لا يحتاج لاكثر من ان يدعى بان خسائر لا يمكن
تعويضها قد اصابته من جراء الاضراب ، وما على القاضى الا ان
يدخل اتحاد العمال طرفاً فى القضية بدعوى انه (اى الاتحاد) قد
قام بتنفيذ حركة اضراب مخربة ومدمرة . مثال ذلك : اصدر
القاضى الفيدرالى جوزيف ف . كوارليز امر حجز مؤقت فى عام
١٩٠٦ على جميع اعضاء اتحاد عمال صب الحديد وعددهم ١٢٥ لان
القاضى اعتبر ان الاتحاد قد نادى بالاضراب ضد شركة اليسى شالمرز
بولاية ميلووكى . وفى سبتمبر من ذلك العام نفسه وبالرغم من
مئات الشهادات المكتوبة والشفوية بان المضربين كانوا ملتزمين
بالقانون فى سلوكهم اثناء الاضراب الا ان القاضى كوارليز اصدر

قراراً بمنع (ضمن ما منع) « أى تدخل فى شئون المدعى او حتى مجرد الحث لإقناع العمال (ولو بطريقة سلمية) بالتوقف عن العمل او التجمع لفرض الإضراب .

وعلى أثر هذا الهجوم المضاد الذى شنه صاحب العمل ... وقعت الحركة العمالية فى دوامة من الازمات الداخلية الشديدة . فإذا إستسلم العامل لوجدت النقابة نفسها فى مازق ضيق ، ولتحدثت ميادين نشاطها والعصرت فى حيز ضيق من مصالح العمال واستبعدت كلية عن الامور التى تعتبر قلب الإقتصاد الحديث . ثرى هل تقبل الحركة العمالية المنظمة أن يكون دورها دوراً ثانوياً ؟ . وهل تترك الاغلبية الكبرى من العمال الأمريكيين تحت رحمة اصحاب الاعمال ؟ حتى الإجابة على هذا السؤال كانت اجابة مبهمه وغير شافية .

وقف « الاتحاد الفيدرالى للعمل الأمريكى » بكل صرامة وامانة مع المبدأ القائل بأنه هو الذى يمثل جميع الحركات العمالية فى جميع انحاء الولايات المتحدة ، وانه صاحب السلطة فى التحدث باسم العمال فى الازمة ، وان من حقه وحده وضع التشريعات واللوائح لاتحادات العمال الوطنية ، وان اى اتحاد عمالى لا يحوز علامة الشرعية يوصف بأنه مؤسسة غير قانونية تعمل بقلبين (قلب مع اصحاب الاعمال والاخر مع العمال) وهى عداوة لا يسمح لها بأى مكان فى صفوف الاتحادات او يتعاطف معها . لماذا حركة ذات تاريخ وجذور مثل الاتحاد الفيدرالى للعمل الأمريكى كانت تمثل نطاقاً ضيقاً بين صفوف الطبقة العاملة فى أمريكا ثم تمكنت من تنمية ورعاية هذا الشعور بضرورة التمسك بالشرعية التامة ... لماذا ؟ بقى هذا السؤال دون إجابة واضحة فى تاريخ العمل الأمريكى ولما كان الاتحاد الفيدرالى للعمل الأمريكى .. قد إتخذ لنفسه هذا الموقف فإنه لم يطمئن أبداً على مكانه بعد عام ١٩٠٤ . هذا من جهة ، ومن جهة اخرى فإن هذا الاتحاد كانت تعوزه القدرة للتغلب على هذا

الوضع المحدود . إذ أن الطابع الذى تمسك به أثناء القرن التاسع عشر أثبت عدم قدرته على الحركة والمرونة بشكل كبير . هذه المرونة التى كانت لازمة لمواجهة حقائق القرن العشرين . وكان هذا من اعوص الالغاز فى تاريخ العمل الأمريكى . إن قوة الاحداث قد اوجدت بعض التفسيرات ولكنها لم تكن كافية لتجعل من الحركة العمالية منافسا قويا يستطيع الوقوف امام صناعة عدائية وحكومة غير مهتمة .

ولقد وضع القانون الاتحادات العمالية نعت سيطرة القطاع الخاص كـ إستبعدها عن دوائر الحكومة ظلت أن جومبرز قال « إن على العمال ألا ينتظروا أى حل من الحكومة وعليهم تنفيذ أى حل بمبادراتهم الخاصة وجهدهم الشخصى . وحتى الاتحاد الفيدرالى نفسه قد اقتصرت اهدافه السياسية على قضايا معينة مثل القيود على الهجرة وتشغيل السجناء واحوال عمال البحر . وحتى فى هذه الميادين إقتصر جهد الاتحاد الفيدرالى على دهاليز واروقة الاحزاب الكبرى ، وقد رفضت فى صراحة ووضوح الإلتجاء إلى العمل السرى او حتى العمل السياسى المستقل .

ولكن كان لهذا الهجوم القاسى الذى يدعّمه القانون اثره المكسب فقد اضطر هذا الهجوم بعض المتطرفين فى الراى ضد الحركات العمالية الى الإلتزام ببعض الاعتدال . فزاد الإتحاد الفيدرالى للعمل الأمريكى من نشاطه السياسى وخاصة بعد أن أثاره أمر إيقاف مشبوه ضد عمال الصباغة فى شيكاغو عام ١٩٠٦ . لقد

وصف جومبرز هذا الامر بأنه اغتصاب قانونى وفوضى ، وحين رفض زعماء الحزب الجمهورى مشروع قانون التظلمات دخل الاتحاد الفيدرالى معركة الإنتخابات للكونجرس الأمريكى عام ١٩٠٦ فى جانب الجمهوريين لمكافحة الاصدقاء ومعاينة الخصوم » وبعد

عامين من هذه المعركة اثبت جومبرز عدم إلتئامه لاي من الاحزاب بان صوت للحزب الديمقراطي . هذا إلى جانب الضغط الإيجابي الذي فرضه التقدميون من الطبقة الوسطى . وفي الواقع ان اى حركة عمالية تعطى لنفسها حق التحدث باسم كل الطبقة العاملة فى الولايات المتحدة كانت لا تستطيع عمل أى شئ سوى تأييد التفريمات الاجتماعية التى يمكن ان تعود بالنفع على الطبقة العاملة فى المقام الاول . اما عن المستوى الحكومى فان المنظم كان دائما فى جانب الإصلاح الاجتماعى . بالرغم من ذلك فان الإتجاه إلى التفاهم بين القوى المختلفة كان أقوى كثيرا من نقاط الاحتكاك .. فلم يحدث أن تطبق أى إصلاح داخلى قد اعطى اسلحة سياسية مؤثرة مثل (السيطرة على وسط المدن او الاتحادات الفيدرالية الأخرى أو حتى على الاتحاد الفيدرالى للعمل الأمريكى . فاهيك عن السماح بقيام حزب عمال)

وفي عام ١٩٠٦ او فى عام ١٩٠٨ لم يستطع الاتحاد الفيدرالى للعمل الأمريكى ان يجمع اكثر من ٨.٠٠٠ دولار لحملاته الانتخابية التى كان يفاخر بها وحتى لم يستطع أن يجمع أصواتا للعمال بدرجة ذات قيمة . لذلك ليس عجيبا ان تكون النتائج التى حصل عليها متواضعة فى احسن الحالات . ولم تضمن ما كان العمال ينشدونه وهو حمايتهم من سلطة القانون فى المحاكم او تمتعهم بالحصانة الحقيقية من القوانين التى تحمى المؤسسات المالية الكبرى وأصحاب الاحتكارات .

اما عن المزايا الإيجابية من جانب الدولة فان الحركة العمالية لم تهتم بالحصول عليها لانها كانت بعيدة عن افاق قدراتها ... لذلك ركزت الاتحادات العمالية جهودها على الوسائل الاقتصادية بصفة مستمرة . ولذا كان هذا الاتجاه هو الذى حدد البناء الخاص بهذه

الوسائل استراتيجيا . وكانت الاتحادات - الكبيرة والقوية - مثل الاخوة المتحدة للتجارين وتجار الاثاث وعمال المناجم المتحدین الامريكان ... الخ . كانت عبارة عن اتحادات تقوم بتمثيل مهنة معينة في كل الولايات المتحدة وفي كندا غالبا (ومن هنا جاءت الإشارة المستمرة بأنها «دولية» وكان عمل هذه الاتحادات ينصب على المساومة الجماعية والنضال الإقتصادي . لذلك كانت توجه إليها كل المصادر المالية واقتصرت عليها وحدها جميع الصلاحيات والولاية القضائية - إذ ان تعدد الاتحادات المتشابهة وتداخلها يضاعف من قوتها في المساومة وفي الاضراب ايضا - واخيرا إنتقلت السلطة كلها إلى الاتحادات وأصبح لها الحق كما قال جومبرز في أن تقوم بأي فعل تعتقد بأنه عادل وفي مصلحة جميع المائل المتعلقة بمهنتهم دون أن يابھوا بأي إعتراض من أي مجموعة من العمال .

كان إستقلال المهنة هو المبدأ الذي تمسك به الإتحاد الفيدرالى للعمل الأمريكى . وهذا معناه ان الإختيار النهائى بالنسبة لای تنظيم او ترتيب يكون من إختصاص الاتحادات القومية . ولما كانت هذه الاتحادات القومية تعمل كأداة للمساومة الجماعية فقد ظهر امامها دائما هذا السؤال : هل الاتحادات غير المنظمة للإتحاد الفيدرالى تعتبر تهديدا للمكانة الإقتصادية التى تحتلها هذه الإتحادات القومية ؟ من الطبيعى ان هذه الإتحادات غير المنظمة للإتحاد الفيدرالى كانت تشكل تهديدا كلما وجد سوق للمنافسة بين المصانع المنظمة للإتحاد وغير المنظمة . ولهذا نجح «عمال المناجم المتحدین» نجاحا باهرا في «ميدان المنافسة المركزى» لأن كل المصانع والمنتجين هناك كانوا خاضعين لعقد الإتحاد الفيدرالى . إلا ان الفشل في تنظيم المنافسة بين مناجم ويست فيرجينيا ومناجم

كنتاكي ادى في النهاية إلى خروج الإتحاد الفيدرالي من « ميدان المنافسة المركزي » أثناء العشرينات من القرن العشرين . إن هذه الضغوط لم تصل إلى الإتحادات الصغيرة والمحلية مثل إتحادات الحوذية وعمال البناء وبعض الإتحادات المهنية الأخرى والتي يقتصر عملها على أسواق الإنتاج المحلية في المدينة . فهذه الإتحادات وإن كانت تسمى بكل نشاط لتنظيم أحوال مدينتهم إلا أنها لم يكن لها تأثير يذكر في غير ذلك (ما عدا توريد عمال غير إتحاديين)

وفي هذه الفترة كان التغيير التكنولوجي يصنع الاتجاه الآخر - والذي لا مفر منه - قال جيمس أوكونيل رئيس إتحاد الميكانيكيين « إن مهنتنا أصبحت يوما بعد يوم أكثر تخصصا فإذا كنا نأمل في أن نحصى مهنتنا فمن الواجب علينا أن نغير تماما شروط عضويتنا » . فقد كان لا ينقص إتحاد الميكانيكيين هذا سوى العمال غير المهرة . ولم يكن هذا نفس الحال في إتحاد الجزائريين ، فبعد أن قام إتحاد عمال الموالي في عام ١٩٠٠ بتنظيم عضويته قام إتحاد الميكانيكيين بالتنازل عن القيود المهنية القاسية والتي كان قد وضعها للحصول على العضوية لأن اليوم من المحال أن يوضع فاصل بين العامل الماهر والعامل غير الماهر ، إن تقسيم العمل وضع إلى حد كبير العامل الماهر تحت رحمة العامل العادي وجعل من اللازم تنظيم العمل في المصانع الكبرى تحت رئاسة واحدة ... وفي ظل هذا المنطق تحطمت الحواجز وشاهد إتحاد عمال الموالي إنتفاضة كبرى في المدة من ١٩٠١ إلى ١٩٠٤ . وهذه الإنتفاضة كانت ترمى إلى الوحدة بين العمال الوطنيين والمهاجرين والسود .

وفي صناعة اشغال الإبرة قدم العمال أنفسهم القوة اللازمة لتنظيم الحركة . فقد كانت صناعة الملابس الجاهزة في أمريكا تقوم على اكتناف عدد من المصانع انشئت بالقرب من المدن وقوم على

جهد اليهود والمهاجرين الايطاليين فى مدينة شيكاغو ومدينة
نيويورك وبعض المدن الاخرى ... كان العمل فى هذه المصانع
موسميا وكانت الاجور ضعيفة . كما كانت العمليات فى هذه
الصناعة تقوم بها مصانع صغيرة عن طريق التعاقد من الباطن .
وكانت هذه المصانع الصغيرة تشغل حجرات صغيرة مؤجرة . كما
كانت اغلب الأجزاء التى لا تحتاج الى مهارة تقوم بها الفتيات
المهاجرات ، وقد ظل الحال على هذا الوضع الى ان شب « الحريق
المثلث » فى ٢٥ مارس ١٩١١ وقد راح ضحيته ١٤٦ فتاة من المهاجرات
وعندئذ فقط بدأت الامة تسمع وتعرف هذه الطريقة الاستغلالية
التي كانت تقوم عليها هذه الصناعة .

كان عمال الملابس قد بداوا (من قبل) فى القيام باجتماع
احتجاجى صاحب ، وجاءت الشرارة فى اجتماع عام اقيم فى اتحاد
عمال مصنع كوبر بمدينة نيويورك فى ٢٢ نوفمبر ١٩٠٩ حينما
استشاطت كلارا ليليتش غضبا من لهجة التوسلات فى خطاب
طويل كان يلقي فى هذا الاجتماع طالبا الالتزام بالاعتدال . فقامت
هذه المرأة مندفعة (وكانت تعمل فى صناعة القمصان وتعرضت
للضرب بوحشية عندما انضمت الى طابور المحتجين) ودعت الى
الاضراب العام فى لغة ألمانية يهودية مليئة بالمشاعر وبالدموع . وفى
اليوم التالى خرج جميع عمال القمصان وكان غالبيتهم من الفتيات
وتوقفن عن العمل .

وقلى « ثورة العشرين الفا » هذه إضراب صناع المعاطف يوم ١٠
يوليو ١٩١٠ ثم إضراب عمال شيكاغو لصناعة ملابس الرجال فى
أكتوبر ١٩١٠ ، ثم ، إضراب عمال الغراء فى يونيو ١٩١٢ . وقد بلغت
هذه الاضرابات ذروتها الدرامية فى الشتاء التالى عندما تمكن حوالى
١٥ الفا (رجل وامرأة) ممن يعملون فى صناعة الملابس من
الاضراب ، فتوقف العمل فى جميع مصانع نيويورك .

ولما انجلى غبار المارك بدأعمال صناعات الإبرة تطبيق اسلوب المساومة الجماعية . ففى صناعة ملابس النساء وضع « بروتوكول السلام » المشهور الذى وقع عام ١٩١٠ ، وقد وضع تنظيما للتحكيم ولكن هذا النظام خضع فى ١٩١٦ الى الاسلوب التقليدى من المساومة الجماعية .

ان اتفاقية هارت شافنر . ماركس عام ١٩١٠ كانت النموذج الذى احتذى به فى صناعة ملابس الرجال . وفى نفس الوقت بدأت الانحادات المستقرة فى الظهور . وحين فشل إتحاد العمال الأمريكيين المتحدين لصناعة ملابس الرجال وهو إتحاد كان يوجه سياسته رجال المهنة فقط دون غيرهم من العمال - فى كسب ثقة العمال المهاجرين بالمدن المختلفة قفز الى الوجود فى ميدان ملابس الرجال « الاتحاد المغطى لعمال أمريكا لملابس الرجال وكان على رأسه الشاب النابه سيدنى هيلمان ومن جهة أخرى كان الإتحاد الفيدرالى الأمريكى لعمال صناعة ملابس النساء حديث الإنشاء ويديره بعض الرجال من المهاجرين حديثا ومن كانوا يعملون فى المصانع ولهذا كانوا قريبين من وجهة نظر العامل العادى . وقد شعر هؤلاء بإهتزاز مكانة الإتحاد الفيدرالى للعمل الأمريكى فأداروا بكل مهارة حركة الإضرابات وحولوا « الاتحاد الدولى لعمال صناعة ملابس النساء ، الى مؤسسة قوية .

كانت تدور المارك فى كل مكان وكان إتحاد اصحاب العمل قد إزهدوا وحجما وإزدادوا قوة . فلم يكونوا مستعدين للتفريط فى حماية حقوق الادارة او حتى التنازل عن سلطاتها وكانت قوة نفوذ المهنيين قد ضعفت الى حد كبير خاصة فى الميادين التى تقدمت فيها التكنولوجيا الا ان اتحادات العمال دافعت فى إصرار وعناد لان نتائج المعركة حاسمة ومن ناحية أخرى لانه دفاع عن حقوقهم الاساسية والتقليدية فضلا على ذلك انه سيؤثر على الوجود الفعلى

للمنظمة نفسها . حتى ان دافيد مونتوجمرى اشار الى قيام الروح
النضالية حتى عند العمال العاديين فى تلك الاونة ، والى « يقظة
العمال » . لقد قام عمال المعادن فى ورش السكك الحديدية وعمال
الصلب وعمال تعبئة اللحوم وعمال النسيج باضرابات ضد المصانع
التي فتحت ابوابها ضد النظم الجديدة لقياس الكفاءات . ومع كل
ذلك فما زالت كفة الادارة هى الراجعة برغم ما سفك من دماء وما
قدمت من تضحيات ... فالاتحادات - فى اغلب الاحيان - هى التي
منيت بالهزيمة لقد تقلص نشاط الاتحادات الوطنية من مصانع
التعبئة والتغليف ومن مصانع الصلب والسيارات والمصانع الكبرى
للتعدين واقتصرت وجودها على بعض الاجزاء الباقية والتي كانت
تمارس نشاطها فيها من قبل . واستطاعت الحركة العمالية ان تعيد
التوازن من جديد عندما قصرت نشاطها فى تلك السنوات على
الجزء الاقتصادى حيث امكنها ان تؤدى عملا مؤثرا . ان زعماء
الإتحاد وقد تمسوا على التعامل مع الحقائق اصبحوا
يعرفون جيدا كيف يصونون مصالح مؤسساتهم وكان الزمن هو
الذى سيحدد ما اذا كانت ستجد ظروفها أكثر ملاءمة وتتوفر أموال
أكثر حتى تتفجر داخل الاتحادات ديناميكية كانت كامنة وغير
ظاهرة طيلة تلك السنوات العشر الصعبة التي سبقت الحرب العالمية
الاولى ؟ ولقد اجابت تلك السنوات نفسها على السؤال التالي وهو
متصل بالسؤال الاول : هل هناك بديل حقيقى مفتوح امام الطبقة
العاملة فى امريكا ؟ ...

الراديكالية العمالية :

منذ ان نشأ الحزب الاشتراكى الامريكى عام ١٩٠١ وهو يتطور
ليصبح قوة سياسية كبرى فى الولايات المتحدة . فما ان حلت سنة
١٩١٠ الا وكان للاشتراكيين شبكة كبرى من الفروع بلغ عددها ٣٢٠٠

فرع و ٤٢ مؤسسة في الولايات ومطبعة كبرى وفيرة الإنتاج وطاقم من الوطنيين يعملون بمهارة فائقة وفوق كل ذلك زعيم وطني عظيم هو يوجين ف . ديبس فهو خطيب مفوه اخاذ ، له شخصية فريدة ، وكان يتفانى لدرجة تقربه من شخصية الرجل العاذى . ان سجل الاشتراكية ملء بالنجاح ليس فقط على مستوى المجالس البلدية بل ايضا على مستوى الولايات المتحدة كلها حيث تمكنت من الحصول على ٨٩٧,٠٠٠ صوت في انتخابات ١٩١٢ .

لم يكن الشعور الاشتراكي قويا بين العمال الالمان في مدينة ميلووكي او بين عمال الملابس اليهود فحسب بل كان منتشرا في الاتحادات الامريكية التي تضم العمال المهرة في صناعات مختلفة مثل الطباعة وصناعة الاغذية والتعدين حتى ان فرع الحزب في ماساشوسيتس كان يفغر بأن « في هذه الولاية تستمد الاشتراكية قوتها من الطبقة العمالية التي تتقاضى أعلى الاجور ارستقراطية الطبقة العاملة » وعلى كل فان الحزب الاشتراكي لم يكن منتشرا بين صفوف الطبقة العاملة فقط بل كان هناك في التسعينات من القرن الماضي ميل نحو اعتناق اشتراكية زراعية بصورة او بأخرى استمدت جذورها من اشتراكية قديمة بالدة وفي عام ١٩١٢ حصل ديبس على اكبر نسبة من الأصوات . وقد حصل عليها من الولايات السبع الغربية والجبليية . وعلاوة على ذلك تمكن الحزب الاشتراكي من الحصول على تاييد كبير من الطبقة الوسطى . هذا التاييد زاد حجمه في السنوات التالية خاصة بعد تدفق الافكار التقدمية ، واخيرا وحتى يتمكن من استقطاب جماعات المهاجرين سمح الحزب بضم الاتحادات المستقلة التي تتكلم لغات اجنبية

كانت التساؤلات الاساسية التي اثيرت حول الحزب الاشتراكي باعتباره حركة تمثل الطبقة العاملة تجد فوائدها لها بقدرتها على الأداء أينما تجد القوة .

ففى بروكلين وهافرهيل وماساشوستس وسينيكندى ونيويورك وميلووكى وويسكونسين لم يحاول الناس التفرقة بين المؤسسات الاشتراكية وبين عمليات الاصلاح الحكومى التى كانت تجرى فى دول اخرى . لقد كان التصويت الى جانب الاشتراكية معناه امتزاج الاجناس المختلفة فى مجتمع موحد . وعليه كان الحزب الاشتراكى العنصر الذى يعمل من أجل الوحدة فى حياة الطبقة العاملة وكان هذا هو الرأى السائد عند سكان الجانب الشرقى لسكان مدينة نيويورك وفى الاقسام الالمانية فى مدينة ميلووكى وبالرغم من ذلك كله فان مستقبل الحركة الاشتراكية وإن كانت تستند على نظرية الصراع الطبقي الماركسية الا انها كانت تعتمد على مكانتها فى الطبقة العاملة.

لذلك كان الحل (الذى يعرفه الزعماء جيدا) يكمن فى الاتصال بالاتحادات العمالية المنظمة . فبينما كان هؤلاء الزعماء يؤكدون ويصرون على اولوية العمل السياسى الا انهم كانوا فى حاجة الى حركة عمالية ايضا تتعاطف معهم وتحالفهم ... واصبحت المشكلة تنحصر فى كيفية التصرف ، هل يسعون الى كسب تأييد « الاتحاد الفيدرالى للعمل » او ان يقوموا بانشاء حركة جديدة ؟

إن الحزب الاشتراكى تحت زعامة دانييل ديلون وهو إشتراكى متطرف) . قد استبعد فكرة الكتابة الى « الاتحاد الفيدرالى للعمل » لياسه من مساندته ولاعتقاده بأن هذا الإتحاد أسير « لعراس الرأسمالية » فقام بإنشاء الاتحادات الاشتراكية للعمل وتحالف القوى العاملة وذلك فى عام ١٨٩٥ لينافس « الإتحاد الفيدرالى للعمل » وعلى اثر ذلك كون المعتدلون فى عام ١٩٠١ حزبا اقل تشددا واكثر اتساعا وكانت هذه الخطوة من الاسباب التى أدت الى انشقاقهم على الحزب الاشتراكى .

ومنذ البداية رفض الحزب الاشتراكي رسميا الاشتراك مع أي حركة مع تقبل العضوية المزدوجة . وكان يخص أعوانه ويلزمهم إلزاما بأن « يساعدوا على إنهاء وتوحيد المنظمات العمالية » . وكان الحزب يتوقع نجاحا كبيرا لهذا النداء . ولكنه حين أحس أن هذا التجاوب لن يتحقق في القريب بدأ معركته أملا التغلب على حركة الاتحاد العمالي وقد إختار مكان المعركة في مؤتمر الاتحاد الفيدرالي للعمل بأن حشد رجاله وأتباعه فشنوا هجوما على إدارة جومبرز . فإذا كان نجاح ما قد تحقق لهم (ولقد حدث ذلك في بعض السنوات) فإن لم يعد عليهم بفائدة تذكر بعد أن أدخلت الاتحادات الوطنية بعض التعديل على أنظمتها فكان على تلك الاتحادات أن تنزل عن جزء كبير من استقلالها ودخلها حتى تجعل من الحركة العمالية قوة سياسية مؤثرة ... وكان الحزب الاشتراكي بجانب التأييد السياسي للعمل المنظم ليعد قاعدة قوية من الطبقة العاملة لمساندة الحركات الاشتراكية في أوروبا . وبالرغم من شهرة الاشتراكية الأمريكية إلا أنه كان ينقصها التنظيم . وكان من غير الممكن تحقيق هذا التنظيم إلا داخل الاتحادات الوطنية . كان الاشتراكيون يعرفون جيدا ماذا يريدون . اتحادات قادرة على تنظيم جموع العمال وقادرة كذلك على الكفاح (الذي لا يقبل المساومة) ضد أصحاب الأعمال وعلى أي حال فإنه كان وما زال أمام الاشتراكيين فرصة كبرى للعمل على تحقيق مبادئهم ومعتقداتهم .

إن السلطة والمسئولية أوجدت تغيرا غريبا .. فلما إرتقى الاشتراكيون السلطة ومرت بهم السنوات سنة بعد أخرى تصرفوا كما كانت تصرف بقية الاتحادات العمالية الأخرى . وكانوا يتحدثون بنفس اللغة فمثلا : في اتحاد الميكانيكيين تمكن الاشتراكيون من هزيمة جيمس اوكونيل وهو من المحافظين في عام ١٩١٢ ونصبوا مكانه في الرئاسة ولين جونسون . وتحت إدارته رفعت الجمعية

الدولية للميكانيكيين قيمة الاشتراكات وتوسعت وزادت فى نظام
الفائدة .

وتنصلت الجمعية من سابق وعودها للإتحادات الصناعية لأنه كما
ذكر جونسون « سبب إرتفاعا شديدا فى التشريعات » وزيادة على
ذلك ففى عام ١٩٢٢ دخلت الجمعية الدولية للميكانيكيين فى
إتفاقيات فى مدينتى اوهايو وبالتيمور ، وكانت هذه الإتفاقيات
اخر كلمة فى التعاون مع اصحاب الاعمال . ففى كل مرة كان
يتصرف تحت ستار الواقعية وباسمها .

وهكذا كان يتخلص أكثر فأكثر من البرفامج الاشتراكى للجمعية
الدولية للميكانيكيين حتى لقد دفع هذا الإحباط المستمر الذى
صاحب هذه الجهود جوزيف إيتور الراديكالى النزعة على فضح
فكرة العمل داخل الإتحادات العمالية حيث قال لقد حاولنا وكلما
زادت محاولتنا للتفجير بالوحش زادت قبضته علينا قوة لقد
تعلمنا ولكن بعد ان دفعنا ثمننا باهظا . ان اكثر العمال خدعا
والذين لا ضمير لهم والذين يخدعون العمال الان هم منا وكانوا
زملاءنا فهم لا يقومون بالخيافة فحسب بل كانوا المؤيدين
للقديم فصاروا اكثر الاعداء خطورة على الجديد « . ان رثاء وبكاء
إيتور هذا كان إشادة غير مقصودة بالهدف الدائم الذى تسمى إليه
وتعمل من اجله الإتحادات العمالية . فى الجمعيات التطوعية وفى
مجتمع متعدد الجنسيات كانت الإتحادات العمالية تصدر حكمها على
الرجال على اساس قاديتهم للاعمال لا على اساس مبادئهم او اية
انتفاءات اخرى .. فإى اتحاد عمالى كان ولاء اعضائه الاول هو
هدف هذا الاتحاد . وكان هذا شائعا فى جميع الإتحادات الاشتراكية
، فقد التزموا بالتمسك بشروطهم مما دعا إلى حجب الرؤية عن
ملاحظة ما يجرى من امور فى الحركات العمالية الاخرى . لذلك
قال يوجين ديبس معتجبا « ان نتحدث عن إصلاح الإتحادات ولقد

انتشر فيها الفساد والرشوة وأصبحت مشوهة
فهذا مضيعة للوقت ولا طائل تحته تماما كذلك تنشر زيت عصير
الورد على البالوعات « فكان الاشتراكيون المتطرفون يشاركون ...
ديبس في هذا الإذراء ، فقد كانوا يتطلعون إلى حركة جديدة .
وفي هذه الاثناء قامت رادبكالية من بين عمال قطع الاحجار في
الولايات الجبلية - ونتيجة لعشر سنوات من الممارك الصناعية
الدامية جريبيل سحرليك عام ١٨٩٤ ، وفي ليفيل عام ١٨٩٦ ، وفي
كيردالينيس عام ١٨٩٩ ، ثم الاضرابات المدمرة في كلورادو من عام
١٩٠٢ إلى ١٩٠٥ ، ظهر الإتحاد الغربى لعمال المناجم الذى يلتزم بقوة
الاشتراكية القتالية والكفاح الذى لا يلين ضد اصحاب الاعمال . وفي
٢٧ يونيو ١٩٠٥ اجتمع زعماء هذه المجموعات ومعهم مجموعة من
الرعاة الراديكاليين والعاطلين في المدينة ليقوموا ما سموه « العمال
الصناعيين العالميين » وهدفه توحيد القوى العاملة في هذه الامة في
حركة عمالية هدفها تحرير الطبقة العمالية (فهم لا تلتفت مطلقا
إلى مساومة او تسليم) . وعلى مدى السنوات القليلة التى تلت ذلك
اخذ « العمال الصناعيون العالميون في تطهير صفوفهم فابعدوا
المعتدلين وطلعوهم في النهاية بفكر ذى طابع امريكى جديد . وفي
عام ١٩٠٧ نجح المعتدلون في الاستيلاء على إدارته فعادوا به إلى
التيار العام للحركات العمالية فانضم إلى الإتحاد الفيدرالى للعمال
الامريكى . وهكذا ابتعد الإتحاد الغربى لعمال المناجم عن المذهب
الراديكالى للعمل خاصة بعد أن أقصى عنه أيضا الزعماء الرئيسون
امثال فينسنت جون الذى لا يمكن تجاهله وبيج بيل هايوود الذى
كان رجلا عملاقا - له عين واحدة وعنيد جدا وهو عامل من عمال
قطع الاحجار . كانت حياته تحوى جميع التجارب التى ولدت
الراديكالية العمالية . ثم تلى ذلك خروج المجموعة السياسية . وفي
عام ١٩٠٨ تقلص نشاط العمال الصناعيين المثاليين بان الزموا انفسهم

وقصروها على الميدان الصناعى فصاروا ضد الإشتغال بالسياسة فكانوا اكثر مما كان عليه « الاتحاد الفيدرالى للعمال » كما خرج ايضا دانييل ديلون ومجموعة من رجال حزب العمل الاشتراكى وكونوا لانفسهم فرعا فى مدينة ديترويت . أما الإشتراكيون من امثال الجى م . سيمونى وديبى فقد خرجوا ايضا حتى وصل الامر بالحزب الاشتراكى الى أن يقطع الحلقات الباقية فيه بعد ان طلب من اعضائه ان يتصلوا من عمليات التخريب .

ما بقى بعد ذلك لم يد سوى حركة عمالية ألزمت نفسها بالقضاء على الرأسمالية واتخذت سلاحها مهاجمة الإنتاج فقط وبطريقة مباشرة . وإلى جانب إحتقارها للدولة والسياسة بجميع اشكالها فقد اعتمدت هذه الحركة على الإضرابات لتلهب الثورة . كما فهمت النظام الجديد على انه مجتمع غير حكومى « تستولى فيه الاتحادات الصناعية على جميع الصناعات وتديرها لصالح العمال » . أما فى اوروبا فقد كانت تجتاحها حركة قيام النقابات فى تلك السنوات . وكانت النقابات الاوروبية والاتحادات الامريكية تشترك فى كثير من الافكار . لهذا كثر تبادل الافكار عبر المحيط الاطلننى . إن حركة « العمال الصناعيين العالميين » لم تكن وليدة الراديكالية بل انها كانت كما قال الصحفى بن ويليامز انها فتاج صافى . لأمريكا وللظروف الأمريكية .

كان « العمال الصناعيون العاملون » قد إكتفوا بقوة تحدث صدامات فقط بعد ان قاموا بعدة ثورات عشوائية واكتفوا بالا يتركوا وراءهم تنظيمات جماعية . لقد ادت هذا الدور ببراعة فى سلسلة الاضرابات التى قامت فى ماكيزروكسى عام ١٩٠٩ وفى لورانس عام ١٩١٢ وفى باترسون عام ١٩١٢ وفى أكرتون عام ١٩١٢ . أما فى الغرب فقد أثار نداء « العمال الصناعيون العالميون » أعمال

الحرفيين، ومن أجل الباعة الجائلين المتجولين وراء المعاصيل وقاطعي
الاشخاب على منحدرات الباسفيكي والبنائين وعمال المناجم حاول
« العمال الصناعيون العالميون » ان يقيموا منظمات دائمة . ومن
أجل العمال المتنقلين هنا وهناك والمنتشرين على
مساحات واسعة والذين يتجمعون معا في فترة الشتاء عندما
يتحطل العمل أصبحت مدينتا سبوكان وفريسنو وبعض المدن
الآخري في الغرب المراكز الرئيسية لنشاط « العمال الصناعيين
العاملين »

وحتى يدخلوا هذه البلاد المعادية للعمل المنظم فإن « العمال
الصناعيين العالميين » كانوا على إستعداد لان يدخلوا سلسلة من
المعارك الكلامية في عام ١٩٠٩ وما تلاه . وبالتدريج ادخلت بعض
التنظيمات على حركة العمالة وذلك بفضل بعض المبشرين الذي كانوا
هم انفسهم من العمال . ان التحقيقات التي اجريت في اغسطس عام
١٩١٤ في ولاية كاليفورنيا والتي دعا إليها الشغب الدامي في هويت
لاند قد اظهرت ان لحركة العمال الصناعيين العالميين ٤٠ مركزا محليا
في الولاية تضم ٥ الاف عضو نصفهم من المبشرين العاملين ومن
خلفهم جمع كبير من المتعاطفين معهم . ومع ازدياد حكومة « العمال
الصناعيين العالميين » تقدما كلما وضعت أهمية عملها .

« إن الهدف الرئيسي هو الثورة ، أما في الوقت الحاضر فدعنا
نرى ما اذا كان يوجد سرير لننام عليه ومياه كافية لنستحم بها
وكذا طعام لائق نأكله » هذا ما قاله احد منظمي ووبلي .

لم يكن « العمال الصناعيون الدوليون » اقل إهتماما من
« الإتحاد القيدرالى الأمريكى للعمال » بالامور التي تكفى مصاريف
المعيشة اليومية الضرورية ، حتى ان بيل هايوود قال امام اللجنة
الأمريكية للعلاقات الصناعية « ما نحن إلا طفيليون ان
الرجال الحقيقيين هم العمال . العمال المنتجون فهم الذين

يكونون المجتمع وهم الذين ينشئون السلك العديدة وهم الذين يديرون المصانع بسواعدهم . فأننا لم أصنع شيئا منذ عشر أو خمس عشرة سنة فأنا طفيلى وأنتم كذلك وهكذا بقية الذين لا يصنعون « وبمثل هذا التعظيم والاشادة بالرجل العامل كان « العمال الصناعيون الدوليون » يحاولون دفع حالة اليأس عن العمال المهاجرين والمقيدين برباط من التحقير والازدراء . إن الإجتماعات التى كان يعقدها « العمال الصناعيون العالميون » والأغاني والأناشيد التى تمجد الأبطال قد منحت هؤلاء العمال البؤساء شعورا (لا يوجد فى أى مكان آخر) بالانتماء الى المجتمع . وهناك سلاح لا يقل أهمية عن هذا السلاح الذى وضعته فى أيدي هؤلاء العمال الذين لا يملكون القدرة على المساومة كغيرهم من العمال ، كان هذا السلاح هو الاعمال ذات الطابع العدواني مثل الاستهتار العلنى والسافر للقانون والدعوة المباشرة للحركة والموافقة على إستخدام القوة كل ذلك ادى الى نتائج مناسبة وثابتة ظهرت فى التنازلات التى قدمها أصحاب العمل الذين يفضلون الحلول السلمية وكذلك السلطة الحكومية .

ففى عام ١٩١٥ - ١٩١٦ دخلت حركة « العمال الصناعيين العالميين » مرحلة جديدة . فبعد النجاح الذى حققه عمال جمع المحاصيل فى وسط الغرب عام ١٩١٤ ظهر فى أثره نظام دقيق ودائم من اجل قيام تنظيمات للعمال المهاجرين . وتحت قيادة بيل هايوود تحسنت الاحوال المالية للعمال واشتدت رقابة السلطات المركزية . لقد ظهر هذا التحسن فى عدد الاشتراكات المدفوعة . فهى لم تكن أكثر من خمسين الف اشتراك فى السنوات العشر الاولى لمارتفعت الى مائة الف اشتراك حتى ان احد المندوبين قال فى المؤتمر عام ١٩١٦ ان العمال الصناعيين العالميين قد انتهوا الآن من مرحلة الدعاية ودخلوا مرحلة التنظيم والبناء »

وهكذا حين وصلت الأمة الى حافة الحرب كان الحصاد الكلى للحركات العمالية، تأصلت الحركة العمالية وان كانت صغيرة المساحة رغم انها ضمت من حيث المبدأ جميع افراد القوى العاملة وذلك لانها فى الحقيقة لم تستطع الوصول لجماهير القوى العاملة الصناعية اما الحزب العمالى الاشتراكى فانه دعم مكانته السياسية بغض النظر عن المظهر غير المشرف فى انتخابات ١٩١٦ وان كانوا قد شددوا قبضتهم على جزء كبير من الحركة العمالية الا انهم لم يستطيعوا التأثير على ميول واتجاهات الاتحادات العمالية . اما العمال الصناعيون العالميون فقد كانوا العدو اللدود والذى لا يتنازل « للاتحاد الأمريكى للعمال » فقد غرسوا جذور اتحاداتهم فى الأمريكيتين الحقيقيين حتى ان احسن وصف يقال عنهم انه اتحاد المجردين من كل شيء أن أحدا لم يكن يستطيع أن يعرف ماذا ستكون عليه التطورات فى الحركات العمالية تحت الظروف العادية لان وصول الحرب الى امريكا عام ١٩١٧ كان قد قرر مستقبل القوى العاملة .

الحرب العالمية الأولى فترة اختبار

حلت النكبة بكل ثقلها على حركة « العمال الصناعيين الأمريكيين » فالذى لا شك فيه ان الاتحاد كان دائما متحفظا قبل الخطط الراديكالية التى تهدد النظام والملكية الخاصة ، ولكن الشن الذى دفعه الاتحاد كان القاء القبض الجزافى والضرب والقتل (من وقت لآخر) وفى بعض الاحيان الاعتداء على اجتماعاته أن حركة « العمال الصناعية الأمريكية » لم تكن مطلقا - من الوجهة العملية - على مستوى البلاغة فى الخطب - ففى الواقع ليس هناك ادلة كافية

تشير الى انهم قاموا باعمال التخريب والعنف حتى ان اعمالهم لا تتساوى من الاعمال التى وقعت فى التسعين حالة نفس التى قام بها عمال الهياكل المعدنية التابعين للاتحاد الفيدرالى الأمريكى اثناء فضالهم المرير ضد جمعية مهندسى التركيبات الوطنية . ولما كان اتحاد « العمال الصناعيين الأمريكى » يؤيد التصرف عمليا باعتدال عندما دخلت البلاد الحرب فانه اسكت دعايته الصاخبة ضد الحرب وامتنع عن اخذ رأى اعضائه فى مجارات التيار العام وبدلا من ذلك تعتمد ان يركز جهوده على الاعمال التنظيمية والمسائل المحسوسة - لان زمن الحرب لا يهتم بتلك الحسابات الحريصة بل يطرحها جانبا فى قوة

فلما تزعم اتحاد « العمال الصناعيين العالميين » حركة عمال الحصاد وعمال مناجم النحاس وعمال قطع الاخشاب فى اضرابات صيف ١٩١٧ رد اصحاب الاعمال على هذه الاضرابات بكل قوة وبدأت روابط واعضاء لجان القصاص الفورى من المجرمين فى ادخال الرعب فى قلوب « العمال الصناعيين العالميين » والموجودين فى انحاء الغرب ففى بيسبى بولاية اريزونا حوصر ١٢٠٠ عامل وشحنوا فى عربات نقل الماشية الى صحراء نيومكسيكو وفى بيوت بولاية مونتانا قام اعضاء لجان القصاص الفورى من المجرمين بشنق فرانك ليتل بقسوة بالغة .

وفى يوم ٥ سبتمبر عام ١٩١٧ قامت ادارة العدل بشن هجوم عام على مكاتب ومراكز « العمال الصناعيين العالميين » وفى غضون اسابيع قليلة عمت البلاد من اقصاها الى اقصاها موجة غارمة لتطويق زعماء « العمال الصناعيين العالميين » وكان الهدف منه ومن غيره - كما قال احد المحامين - هو العمل على افلاس حركة العمال الصناعيين هذه وتصفيتها .

سعت حركة العمال الصناعيين العالميين « لدى ادارة العدل فى طلب حمايتها من لجان « القصاص الفورى من المجرمين » الا ان سجلات الشرطة لم تلغ فلم يتوقف إلقاء القبض على الأعضاء . وكان هؤلاء الأعضاء المقبوض عليهم ينتظرون أن تطلق المحاكم سراحهم إلا أن الثقة فى العدالة الأمريكية كادت فى غير موضعها فبعد ان تحطمت اضربات العمال الصناعيين العالميين وشمل الرعب والخوف قلوب أعضائها ولقى القبض على زعمائها المناضلين فان حركة العمال الصناعيين العالميين من أجل صالح الأكثر شقاء من عمال أمريكا .. قد ماتت .

اما الحزب الاشتراكى فقد شق طريقه الى النهاية بصعوبة بالغة ففى المحيط السياسى استفاد الحزب فى أول الأمر من وقوفه ضد الحرب مما جذب اليه المنفقين عليه والمخالفين له فى الرأى فى طول البلاد وعرضها . لذلك لفر عدد المشتركين فيه بشكل واضح وكبير جدا وسجل نجاحا هاما فى عام ١٩١٧ فى انتخابات المجالس البلدية ولكن الحرب نسفت مكانة الحزب داخل الاتحادات العمالية الاخرى ان موقفه من القتال والحرب جعل الاشتراكيين عرضة للطعن فى وطنيتهم وهذا الطعن جاءهم على أثر الهجوم الوطنى الذى شنه « الاتحاد الفيدرالى الأمريكى » المحافظ . ولم تكن الوطنية وحدها تعمل ضد الحزب لأن النفوذ الاشتراكى كان دائما يستند الى حقيقة انه لا يتطلع لان يكون عبئا على عمليات الاتحادات العمالية . فلما دخلت البلاد الحرب نسفت الحرب هذه الحقيقة الحاسمة . ففى حالة الطوارئ العربية كانت الحكومة فى واشنطن على استعداد للتنازل عن الكثير لتعطيه للقوى العاملة المنظمة لقاء التعاون الحاسى منها للمجهود الحربى . واذا ليس هناك شك فى اختيار الاتحادات ففضلوا الحصول على الفوائد المادية على المبادئ والتسلك بها (حتى بين عمال اشغال الابرة وهم مشهورون بتمسكهم الشديد بالاهداف الاشتراكية) . واصاب

الاحتيار نسيج الاتفاقيات بين الاشتراكيين ومؤسساتهم وبدا تراخى قبضة الاشتراكيين داخل الاتحادات

فى هذا المنعنى الخطير قابلت الاشتراكية نفسها ازمة كانت القاضية اذ أن الجناح اليسارى فى الحزب وقد شجعه قيام الثورة البشلفية أراد أن يعيد بناء الحزب الاشتراكى مترسما المخطوط (اللينينية) ويقوم بثورة امريكية . ولكن تمكن الاعضاء المعتدلون فى عام ١٩١٢ (بعد ان كانوا على وشك فقدان السيطرة على الحزب) من طرد المعارضين والغاء انتخابات الحزب . ان هذه العملية الخطيرة وان كانت قد ابعدت اليساريين عن السيطرة على الحزب الا ان الحزب نفسه قد فقد قوة الاندفاع والحيوية بالاضافة الى ثلثى اعضائه وكان نتيجة ذلك ان دب الانهيار فى الحزب ولم يتمكن من التماسك بعد ذلك .

وفى مستقبل الايام وقد خسر الحزب قاعدته العمالية فانه لم يتمكن مطلقا من تكوين قوة ذات بال فى الحركة العمالية الامريكية

ولاسباب مختلفة تماما عن تلك الاسباب فان الحزب الشيوعى (والذى ظهر كجناح فعال ومتحرك لليسر الامريكى) قد احرز نجاحا ضئيلا

ان الاختلاف الرئيسى بين الاشتراكيين والشيوعيين أن الشيوعيين لم يبدو اى استعداد للعمل داخل الحركة العمالية ووفقا لشروط الاتحادات العمالية ولهذا كان من السهل على اعضاء الاتحادات المحافظة ان يصلوا الى هذه النتيجة اما الاتحادات الاخرى وخاصة اتحاد اشغال الابرة فقد عانوا الكثير من النزاع الداخلى لعدة سنوات طويلة بسبب هذا الصراع . ولكن كان الشيوعيون (فى النهاية) يعرفون انهم عنصر معاد وينقصه الولاء الاول لاهداف الاتحادات العمالية . لذلك كان الطرد هو العقوبة الواجبة التى وقعته

الجمعيات المختلفة ولم يحدث عند الاشتراكيين ان يكون الطرد هو
جزء الفئة الشيوعية مهما كان الخلاف وفي عام ١٩٢٨ تغلّى
الشيوعيون عن خطتهم القائمة على النفس من الداخل وبدأوا جهدا
لا طائل تحته لبناء حركة منافسة تحت كنف « عصبة الوحدة
لاتحادات العمال »

إن الآمال التي عقدتها الحركة العمالية على اليسار الأمريكى
وكانت آمالا مفرقة قد ماتت فى الحرب العالمية الأولى وكذلك ماتت
نتائجها . ولكن كانت هذه الحرب بالنسبة للحركة العمالية فترة
إختبار .

فى يوم ١٢ نوفمبر عام ١٩١٧ زار وودرو ويلسون بناء على طلبه
مدينة بافالويلقى خطابا فى مؤتمر الاتحاد الفيدرالى للعمال
الامريكى « لم يسبق لرئيس الجمهورية ان يفعل ذلك بان يشرف
حركة عمالية بالزيارة فضلا عن ان تلك كانت اول مرة يتغيب فيها
ويلسون عن واشنطن منذ ان اشتعلت الحرب قبل ستة أشهر . وكان
الرجاء الذى طلبه ويلسون من العمال هو : ان يقيموا السلام فيما
بينهم مبينا اهمية المكانة الاستراتيجية للعمل تجاه المجهود الحربى
وحين احس جومبرز (الرجل الداهية) بالفرص المتاحة للحركة
العمالية طرح جانبا المبادئ التطوعية لمقاومة تدخل الحكومة فى
شئون الاتحادات وكان هذا الحدث اكثر عمقا مما بدا على السطح
فلم تقف مساعدة الاتحاد الفيدرالى عند المجهود الحربى فقط بل انه
اشترك مع الادارة الامريكة فى شن حملاتها على دعاة عدم القتال
من اليساريين وبهذا اصبح الاتحاد الفيدرالى للعمل الأمريكى فى
واقع الامر ادارة فى يد ادارة ويلسون فقد قبل العون المالى و (
كذلك من اصحاب العمل) لمحاربة النفوذ الاشتراكى فى الداخل
ولارسال البعثات السياسية (تلبية لامر الادارة الامريكية) الى

الخارج لاضاعفه حركات الدعوة الى السلام التى كان الاشتراكيون ينادون بها فى اوربا بعد ان انهكتهم ويلات الحرب . ولكن كان هذا التورط (وكان يتعارض جنريا مع مبادئ المقاومة التطوعية لتدخل الحكومة) هو من الاسباب التى ساعدت على انهيار الحركات المحافظة الكثيية فى الاتحاد الفيديرالى للعمال الامريكى ابان العشرينات من القرن العالى

وعلى المدى القصير اتت مضامرة جومبرز بفوائد عديدة وبالترييح اصبح للاتحاد الفيديرالى الامريكى صوت فى الجبهة الداخلية السياسية . فكان رجال الاتحاد الذين يعملون فى مكاتب الجهود الحربى لا يدافعون فقط عن اعلان حقوقهم فى مواجهة ضغوط اصحاب الاعمال بل زادوا عليها كثيرا . فمثلا تمكنوا من فرض نظام العمل ثمان ساعات اساسية فى اليوم الواحد . وكذلك سمحت ظروف الحرب بتشجيع فكرة اتاحة الفرصة واتاحة الحرية للعمال فى التنظيم وفى الانضمام الى المساومات الجماعية

وفى اوائل عام ١٩١٨ طلب الاتحاد الفيديرالى للعمل الامريكى رسميا حماية الحكومة لهذه المكاسب لانه « لا يوجد سياسة اخرى

تناسب روح واسلوب الديمقراطية وقد وافقت ادارة ويلسون على هذا الرأى تدريجيا فى أول الأمر ، ولكن فى أول مارس ١٩١٨ أصبح هذا الرأى سياسة قومية .

لأول مرة فى تاريخ الأمة استطاع العمال تنظيم صفوفهم دون أن يهفروا بالخوف من الانتقام . . أما الاتحادات الأكثر تنظيما فقد استفادت من الأخرى عن طريق الهجوم على القطاع العام . وبقي أن يظهر ما اذا كانت الحركات العمالية قد إدخرت فى داخلها القدرة الكافية لاقتناص هذه الفرصة التى منحت لهم على هذا النحو لتنظيم الحركات التى كانت غير منظمة من قبل .

كان جون فتر باتريك هو الرأس المناضل فى إتحاد عمال شيكاغو كان هذا الرجل الأيرلندى المتواضع والمحترم يمثل أحسن تقاليد العمل الأمريكى . فهو رجل تقدمى رفيع القدر وزعيم ولا يمكن إفساده . فهو الذى طرد العناصر التى كانت تعيش على الإبتزاز من الحركة العمالية . كان يرمى حلمه الذى كان يراوده طوال حياته وهو : أن يشاهد من جديد نشأة إتحادات عمالية فى مصانع التعبئة والتغليف . فى عام ١٩١٧ قام معه آخرون بإنشاء « مجلس عمال المخازن وضم اليه بعض « الكوادر » المنظمة وكان أغلبهم من المتطوعين المحليين . وقام بحملته فى اليوم التاسع من سبتمبر . فى هذه الآونة هددت الإتحادات بالقيام بإضراب فى ديسمبر إلا أن رئيس لجنة الوساطة (بعد مفاوضات إنتهت يوم عيد الميلاد) تمكن من الحصول على الموافقة بفرعية الإتحادات كأمر واقع .. كما تمكن أيضا من إنهاء تنظيم تحكيم للبت فى المسائل التى لم يحثر لها على حل بعد . وظهر نتيجة ذلك يوم ٢٠ مارس ١٩١٨ (مرتب إضافى وزيادة كبرى فى الأجور وبعض الفوائد الأخرى) . وعندما انضم الآلاف الى الإتحادات العمالية ألتاحت هذه الزيادة للإتحادات أن يكون لها اليد الطولى على صناعة التغليف والتغليف . الخطوة التالية لذلك بالنسبة لمخططى هذا النجاح هو السيطرة على عمال الصلب . وبإعاز من هؤلاء المخططين أقام الاتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى أول أغسطس ١٩١٨ « اللجنة القومية لتنظيم عمال الحديد والصلب ووضعها تحت مسئولية « فريتز باتريك » .. كان الاتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى هذا يضع قدراته فى الواقع موضع الاختبار فى تنظيم الصناعات الأساسية ولم يكن قد دافع عن إتحادات عمال الصناعات احد من قبل . لذلك ابرز الاتحاد الفيدرالى أسلوبا بديلا فى تناول قطاع الانتاج بالجملة . وهذا التناول المتطور الجديد كان . الاعتراف بحقوق الإتحادات المهنية فى حدود دوائر اختصاصهم

وخضوع بقية العمال (بما فيهم العمال غير المهرة) القاطنين في دوائرهم لتلك الاتحادات وشرعية القيام بالعمل الجماعي القائم على التطوع والاسس التعاونية وقد اثمرت هذه الخطوة ثمرتها في ورش المهنيين من عمال السلك الحديدية وفي مجال صناعة الورق وصناعات الانتاج الكلى . والواقع ان اللجنة القومية والتي يرأسها فريتز باتريك لم تكن تعمل الا بنصف مجهودها لأن الاتحادات الأربعة والعشرين المشتركة في اللجنة كانت نحيلة جدا حتى انها لم تعط اللجنة مساعدة مالية سوى ٦٣٢٢ دولارا للخمسة أشهر الاولى ولكنهم امدوا اللجنة بالمنظمين كما قبلوا تطبيق الاساليب المتبعة في التعمين . ثم جاء دور عمال الصلب الذين جاءوا في جماعات وقد جذبهم الى ذلك خطتان شرحتا سبب هذا الاندفاع عما سبق بما يلي اولا - نداء ماهر وذكي موجه الى العمال المهاجرين : الثاني - جاء عن طريق جمعية اتحادات العمال التي تتخذ من مبادئ ويلسون في الحرب هدفا لها (وهي جعل العالم مكانا آمنا للديمقراطية) او كما قال الاتحاد الفيدرالى للعمل على نشر الديمقراطية الصناعية في جميع أنحاء أمريكا . ولكن ما أن أعلنت الهدنة حتى تمت حالة من الاحباط بسبب الآمال المحطمة في بناء عالم افضل في أمريكا . وعند حلول ربيع عام ١٩١٩ وصل عدد الاعضاء الى مائة الف ومازالت في ازدياد مطرد .

قال احد زعماء الصلب بعد ذلك « ان الالهة كانت حقا تناضل في صف اتحادات العمال » وبهذه المساعدة اثبتت اتحادات العمال انها على استعداد للنضال من اجل مصالحها لقد اثارت الحرب صفات ديناميكية كانت كامنة وغير متطورة في الحركات المحدودة في الماضى ان الارباح في عمليات التعبئة والتفليف قد تضاعفت وزادت في مجالات اخرى وخاصة ما كان يتصل بالمجهود الحربى

وعلى ذلك تضاعفت العضوية فى جميع الاتحادات العمالية فى السنوات السبع الاخيرة فبلغت خمسة ملايين عضو عام ١٩٢٠

ولكن الحرب بعد ان انتهت عدلت ادارة ويلسون طريقها فى الحال وتراجعت الى الوراء فرفضت فى الحال الرقابة التى كانت مفروضة ايام الحرب . وفى عام ١٩٢٠ وبالرغم من اعتراضات الاتحادات عاد نفوذ عمال السكك الحديدية الى اصحاب الاعمال وبينما كان الخوف من « الرعب الاحمر » ينمو ويكبر وبينما كانت المطاردات تلاحق الراديكاليين اصلا فان هذه الحالة النفسية السيئة راحت توجه للاتحادات المنظمة ايضا . كما ان اصحاب المصانع التى لا تلتزم بتشغيل العمال عن طريق الاتحادات (وقد خرجوا من الحرب فى حالة مهزوزة) بدأوا فى تدعيم سلطتهم فى البلاد جميعها انبعثت حركة لارهاب العمل اطلقت على

منهجها « الخطة الامريكية » وانقلبت على الاتحادات العمالية واخذت تصب عليها غضبها ومن جهة اخرى فان الاتحادات لم تقف حتى تهب عليها العاصفة وتجتاحتها بل ظهرت روح قوية من التمرد بين العمال العاديين فاجبروا زعماء الاتحاد ان يختاروا بين : القيام بالكفاح ولو من غير اعداد مناسب او الوقوف متكاسلين حتى قفلت حركة عمال الصلب من ايدينا فتصبح قوة غير منظمة هذا ما قاله أحد

عمال الصلب وعلى اثر ذلك قامت اضرابات عارمة عمت البلاد فخرج عمال الملابس والنسيج وعمال التليفونات والمثلون ورجال الشرطة فى بوسطون فى مسيرات حتى ان مدينة سياتل أصبحت مقلقة للغاية . وفى اواخر شهر سبتمبر قام ٣٦٥.٠٠٠ عامل من عمال الصلب باكبر اضراب لم يحدث ان شاهده فى البلاد من قبل وفى اول نوفمبر اضرب عمال مناجم القطران من اجل ان يكون العمل ست ساعات فى اليوم ولخمسة ايام فى الاسبوع مع زيادة ٦٠ ٪ من الاجور .

وكان جميع المضربين عام ١٩١٩ أربعة ملايين أى بنسبة ٢٠ ٪ من القوى العاملة وهذا امر صعب التصديق . كما ان الاعداد زادت اكثر فاكثر السنوات الثلاث التالية .

وحين نتقشع دخان الحرب كانت الحركة العمالية قد خسرت مليوناً ونصف مليون عضو وكانت الاتحادات العمالية وهى متحصنة فى مراكزها قد خرجت من هذه الفترة الفضل مما كانت عليه قبل الحرب بل ان بعضاً من هذه الاتحادات قد حقق مكاسب كبرى وبالرغم من ذلك فان محاولة الاتحادات العمالية التدخل فى المصانع التى تستخدم عمالاً من خارج الاتحادات قد باءت بالفشل جميعها فى كل مكان فاقترنت الاتحادات العمالية على الاحتفاظ باماكنها السابقة وكانت هذه الحقيقة المرة ان اعتماد الحركة العمالية على قوتها الاقتصادية يستطيع أن يقهر القوى المتينة للمصانع التى تستخدم عمالاً من خارج الاتحادات . ان تدخل الرأى العام هو الكفيل بايجاد التوازن فى المعركة وطبعاً كان هذا الامر مستحيلاً فى العشرينات من هذا القرن وكانت حالة الاحباط نتيجة تحول الامور على هذا النحو هى التى دفعت الاتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى الى تأييد روبرت م . لافوليت المرشح على قائمة التقدميين فى انتخابات عام ١٩٢٤ ولما فشلت اعمال الشغب بين العمال التقدميين استبعدت فكرة انشاء حزب ثالث وعاد الاتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى الى اتخاذ الخط المحافظ فى السياسة من جديد ومرة اخرى اثار هذا الجو المعادى داخل الاتحادات موجة من المنطق المحدود الذى كان سائداً من سنوات بعيدة مضت

لقد اضيف شىء جديد داخل فلسفة جومبرز كانت تقف فكرة استخدام القوة : أى ان القوى العاملة لا يمكن ان تحصل على أى شىء ما لم تستطع السيطرة عليه وكانت هذه الفكرة الداخلية - عند الاتحادات - قد اسبابها التدهور بشكل مؤسف اثناء العشرينات من

هذا القرن حتى ان الاتحاد الفيديرالى للعمل الامريكى قد تقدم بمبدأ يقوم على ايجاد نوع من التعاون بين العمال والادارة وهذا ما عبر عنه الاتحاد عندما اظهر حماسا مفاجئا - من الناحية الصناعية - للكفاءة اما من الناحية السياسية فقد اظهر حماسا فى تاييده للنظام الحالى لدرجة ان « العصابة الامريكية » والعسكريين اصبحوا حلفاء ذوى قيمة ولكن هذا المبدأ التصالحى لم يلق قبولا الا عند عدد قليل من اصحاب الاعمال بالرغم من ان بعض رجال الدولة (ممن لهم اعمال مالية) وكذلك هيربرت هووفر قد شجعوا هذا المبدأ .

ان تناول الامور على هذا النحو التعاونى معناه ان القوى العاملة اصبحت تشعر بانها فقدت فاعليتها فى العشرينات من هذا القرن ومعنى ذلك ان حركة القوى العاملة قد تحيزت بعض التقدم ولكن لا بد من موافقة اصحاب الاعمال على ذلك وليس بواسطة القوة الذاتية للعمال

ان الشك فى مدى فاعلية الاتحادات ذهب الى ابعد من ذلك فقد ظهر فى اثناء فترة « العهد الجديد » انه من الممكن ان تكون حركة الاتحادات العمالية قد اصبحت عديمة الفائدة وانها تعد من الآن لى تصبح كومة من الفضلات التاريخية .

نهضة الرعاية الرأسمالية وتدهورها

قال تشارلز شواب احد الرؤساء المحنكين فى مصانع باتلهم الصلب فى لقاء بالجمعية الامريكية للمهندسين الميكانيكيين فى ديسمبر عام ١٩٢٧ « ان عملنا الاساسى هو انتاج الصلب ولكن هذا العمل يؤدى الى نظام وينبغى ان يكون هذا النظام له مبرراته فاذا كان هذا النظام لا يسمح للرجال بان يعيشوا حياة يرتفع مستواها

يوما بعد يوم ، واذا لم يتح هذا النظام للرجال ان يحققوا اغراضهم او يرضى طلباتهم المعقولة فمندفد يكون من الطبيعي ان ينهار هذا النظام تلقائيا ان ما قاله لم يكن سوى التعبير عن الفكرة الاساسية للرعاية التى كانت تقوم عليها الراسماية ابان العشرينات من هذا القرن كما تحدث ايضا احد مديرى الفرقة التجارية الامريكية فى عام ١٩٢٩ قائلا لقد حدث تغير (بل وتغير كبير) فى السنوات العشر الاخيرة فنحن نتبع الآن فلسفة صناعية جديدة وهى ان اساسيات السلوك القديم كما وصفها المسيح هى احسن واق واكرم نظام اقتصادى صالح للتطبيق ان القسوة مع العمال تراجعت لتصبح ماضيا غير ماسوف عليه كما اتخذ رجال الاعمال المستنيرين مكانهم اللائق . ان شواب والذى كانت حياله العملية والمضيئة ترجع الى أيام اضرابات هوم ستيد الدموية عام (١٨٩٢) يذكر قائلا لئى مررت بفترات مظلمة من تاريخ الصناعة الامريكية وانه ليسرئى اعظم سرور ان ارى ان الانسانية هى التى تحكم اليوم الحياة الصناعية .

كانت النظرة الجديدة تبشر باصلاح يتم فى العلاقات العمالية حتى ان الكثير من اصحاب الاعمال تنبا بالمستقبل « مستقبل الوفرة والتفاهم » كما قال الاقتصادى هربرت فيز « ان التفاهم سيقوم على اساس توقيع التعاون بين العمال والادارة وهذا التعاون يظهر من خلال الاعتراف بحاجات العمال وطلباتهم أما الوفرة فهى منتظرة لتحسين الاساليب الفنية للصناعة وبتقليل الفاقد وبواسطة المكاسب نتيجة الجهود المشتركة المتصفة بحسن النية حتى ان الوفاق والوفرة بدت وكأنها قريبة فى عام ١٩٢٨ قال فيز « الكثيرون من اصحاب الصناعة فى امريكا كانوا مقتنعين بانهم قدموا طرقا وسياسات بسيطة تؤمن وتحقق التقدم الدائم والهادىء للحياة الصناعية

ولكن هذه الثقة اثبتت بشكل (ملحوظ) انها لم تكن على اسس قوية ففى اثناء السنوات القليلة التى تحطمت خلالها سوق الاوراق المالية عام ١٩٢٩ تحطمت ايضا وبالمثل الرعاية الراسمالية محدثة الانفجارالم يسبق له مثيل اثناء النزاع الصناعى

لذلك ظهر فى الثلاثينات نظام من العلاقات العمالية قام على المساومة الجماعية وليس على عطف وبر الادارة فاذا ما فشلت المساومة الكلية فان الرعاية الراسمالية تستبعد ايضا وكان هذا امرا مميذا فالرعاية الراسمالية لم تمارس الا لتخفيف المشاكل الانسانية التى جاءت على اثر حركة التصنيع فكانت هذه الرعاية الراسمالية ظاهرة حيوية وجوهرية للنظرة الحديثة .

ترجع جذور الرعاية الراسمالية هذه لوقت ظهور المؤسسات التجارية والصناعية الكبرى فى اوائل القرن العشرين . وحتى قبل ذلك كان اصحاب العمل يفكرون دائما فى رعاية عمالهم . فشركة بولمان مثلا اقامت مدينة بجوار « شيكاغو » وشركة بروتكتور وجامبل شرعت فى تنفيذ خططها للمشاركة فى الارباح عام ١٨٨٦ . كما قامت شركات اخرى بتقديم الماكل والمسكن وشجعت على انشاء الجمعيات ذات الفوائد المتبادلة . ولكن اثناء التصنيع كانت الرعاية محدودة بسبب التنافس الشديد الذى لا يعرف الرحمة بين الشركات وتوسعاتها الجنونية . ولما هذا هذا التنافس نزل اصحاب الاعمال عن سياسة العمل الشاق الذى تحكمه دفاقر التكاليف ومصاريف العمال . لقد زادت المؤسسات التجارية والصناعية الضخمة من الموارد المالية المتاحة لاصحاب الاعمال التقدميين . وفوق ذلك فان حركة ادماج الشركات أصبحت تحتاج الى ان تتعامل مع القوى العاملة باستنارة أكثر من ذي قبل فلا إلزام ولا ضغط طالما أن الحركات التقدمية بدأت فى سكون وكان هذا هو الاساس المنطقى الذى ساد فى العشرينات

من القرن العالى . صمم دعاة الادماج بين الشركات والمصانع امثال ج . م . موجان على اعادة النظام الى الصناعة بعد ان « افسدت اخلاقياتها » المنافسات البالغة العنف . وكانت خطتهم الى ذلك هي :
اولا - تريبط الشركات المتنافسة معا لتصبح مؤسسة عملاقة واحدة .
ثانيا - عن طريق سيطرتها يمكن ان « تقرض » منافسة كاملة على الصناعة . لذا كان على جميع الاعمال التجارية والصناعية ان تبذل جهدها من اجل « التعاون » و « الاستقرار » لا من اجل الحروب المدمرة . كان ذلك هو الطريق المربح انه ايضا الطريق المستقيم . ان الاخلاق القويمة هي التى تبرر المنافسة العادلة . لقد قال البرت ه جارى ان صناعة الصلب كانت من جهة الاخلاق هارواوخرها قبل انشاء « صلب الولايات المتحدة » وبانتشار حركة التعاون الى ابعد من الداعين لها فقد سيطرت على الاعمال فى امريكا فى فترة العشرينات من هذا القرن . قال احد موظفى الفرقة التجارية عام ١٩٢٩ حتى اكثر الناس المتحسين لنظرية (دغ الكلب يأكل الكلب) والمنافسة بين رجال الاعمال فانهم اقتنعوا بضرورة الابتعاد عن هذه السقطة وبان الحرب لا تفيد فى عالمنا المعقد (وقال اوين يانج مدير شركة جنرال الكتريك « ان الحكمة الذهبية التى تدعو الى ان تعامل الناس كما تحب ان يعاملوك به تمد رجل الاعمال بكل ما يحتاجه » .

وكانت هذه الحالة من الفكر هي التى اثرت (دون شك) على السياسة الصالية . حتى أن جورج و. بيركينز شريك مورجان ذكر امام الاتحاد المدنى القومى فى عام ١٩٠٩ ان راس المال والمستهلك قد افادا من التعاون ، لذا كان لزاما ان يستفيد العامل ايضا .

يجب تطبيق المقاييس الاخلاقية على العلاقات مثلما طبقت فى مجال الاعمال فان ذلك سيحافظ بالضرورة على المصالح . لقد قال متحدث باسم رجال الاعمال فى عام ١٩٢٩ « ان المنافسة المدمرة

وسوق الشركات الصغيرة بين الشركات العملاقة الضخمة والاضرابات المستمرة هي الاوبئة التي لا يمكن الافلات من ضررها خذ الاضرابات كمثال منذ عشر سنوات كانت تعتبر جزءا من اللعبة فتتيح لصاحب العمل فرصة تخفيض الاجور بدون احساس بتأنيب الضمير اما اليوم فان تخفيض الاجور هو اخر شيء يريد صاحب العمل ان يلجأ اليه ، فهو يعلم من تجاربه السابقة ان هذا خطأ يفضى الى متاعب .»

لذلك اصبح اصحاب الاعمال المحدثين « يتصرفون على ضوء اعتقاد راسخ بان مصالح اصحاب الاعمال ومصالح العمال متبادلة ومتساوية في الاساس » ان هذه النصائح القيمة اعتمدت على قيادة جديدة لتنفيذها فكلما اتسعت المؤسسة وتعمقت الاعمال فيها فان القيادة تنتقل الى ايدي المحامين ورجال الشؤون المالية وهم الذين تفهموا الالتزامات الكبرى التي فرضتها عليهم مجالس الادارات . ان اوين يانج وهو محام ومدير شركة جنرال الكتريك قال « ان الطرق الحديثة في الادارة تنبع اساسا من حقيقة أن المحامين قد اعطيت لهم مناصب ادارية عليا . لأن المحامي اذا كان قد تعلم شيئا فانما تعلم مبادئ الوصاية والوكالة وقداسة الوظيفة كذلك . وقريبا جدا سنرى بزوغ فكرة تقرر ان المديرين لم يعودوا محامى او وكلاء حملة الاسهم انما اصبحوا اوصياء على المؤسسة » . ان القوى العاملة كانوا من بين المستحقين المستفيدين من هذه الوصاية .

استخدم الراى العام في دفع الامور نحو هذا الاتجاه كما اجتهد رؤساء المؤسسات الكبرى في تأمين استمرار تاييده . وكما قال البرت جارى وجورج بيركينز ابان الفترة التقدمية ان ذلك فقط هو الذى سيحمى المؤسسات الصناعية العملاقة من حركات مناهضة الاحتكارات ، فرفعت الحواجز القانونية في العشرينات وان كانت لم

تختف كلية . اما قبل ذلك فقد ادت عمليات التشهير والتحقيقات التي اجرتها الحكومة الى ادخال بعض الاصلاحات الكبرى في ميدان الصناعة . وفي نهاية الامر الفت مؤسسة « صلب الولايات المتحدة » نظام العمل لسبعة ايام في الاسبوع وذلك في عام ١٩١١ بعد ان هدد و . ب . ديكسون النائب الاول لرئيس تلك المؤسسة بالاستقالة وهدد بتولى النضال من خارج المؤسسة

في العشرينات من هذا القرن اصبحت العلاقات العامة اقل عنفا وان كانت ليست اقل اهمية واستمر رجال الاعمال يحسون آمال الامة في تحسين معاملة العمال . وقد سال تشارلز شواب « ما هي الطلبات التي يكون للعمال الحق في ان يروها تنفذ كلما سئحت الظروف ؟ وكانت هذه الطلبات من بين ما عدد شواب تشمل : العمل الثابت والراى في تنظيم ظروف عملهم . والفرصة لتحقيق بعض التوفير وامتلاك الاسهم وضمانات ضد الشيخوخة . كان هذا هو الشعور السائد في الراى العام في العشرينات كما يراه رجال الاعمال

كانت اعمال الرعاية في بادىء الامر تنقصها العلاقة الوظيفية بالعمليات الصناعية . كان رجال الاعمال يتحدثون عن الفوائد التي يحصلون عليها من وراء المبالغ التي انفقوها على اعمال الرعاية خاصة وانها اشاعت الاخلاص والرضا في نفوس العمال . ولكن هذا الدافع الابوى جاء من اعتبارات لا تمت بصلة للعمل نفسه . فالرعاية كما قال البرت جراى « كانت واجبا بسيطا في عنق الصناعة تجاه العامل . كان نوع من الالتزام لرجال الاعمال تجاه العمال . وفي العشرينات من هذا القرن انضم الى هذا التحليل الابدى تحليل اخر ومنطق اقوى وهو ان العناية بصحة وبراحة العامل تولد الكفاءة .

عندما صار جيرارد سووب رئيسا لشركة جنرال الكتريك فى عام ١٩٢٢ اذاع اراءه فى عدة احاديث غير رسمية القاها فى موظفى المصانع . ان عمل رؤساء العمال كما قال لهم سينكتدى له ثلاثة اوجه « الانتاج والتكاليف و العلاقات مع بقية العمال . وعادة فنحن نضع نصب اعيننا الامرين الاول والثانى فقط . اما الاخير فهو كما يذكر رؤساء عمالنا هو عبارة عن العلاقات مع العمال الذين يعملون معكم . انه كحقيقة واقعة اهم اعتبار يؤثر على النتائج التى يعمل من اجلها اى منفذ والعامل ليس مجرد تابع للآلة . وليس هناك اى شىء ينتظره العامل بلهفة اكثر من المعاملة العادية . فيجب ان تعاملوه معاملة حسنة وعادلة وايضا بمطف ولطف » ثم لخص حديثه فى صراحة تامة حين قال « انكم تلحون دائما فى طلب زيادة الانتاج ، فتعاون العمال معكم هو احد الطرق التى توصلكم لهذا الهدف .

ان الاصل العقلى لهذا النوع من التفكير عند رجال الصناعة انما هو مستمد من حركة فريدريك تيلور للادارة العلمية وظهور علم النفس الصناعى . ان الكثيرين من رجال الاعمال قد لمسوا بانفسهم ابان الحرب كيف ان الحماس الوطنى قد ساعد على تنشيط حركة الانتاج . فالحرب هى التى لفتت النظر الى مشكلة استبدال العمال وهى المشكلة التى كانت مهمة من قبل . فاللمرة الاولى ادرك كثير من اصحاب الاعمال بانهم يتكبدون مصاريف باهظة عند استبدال العمال ذوى الخبرة . ففى العشرينات من هذا القرن اصبح المعدل البسيط للاستبدال هو المقياس لفاعلية برنامج العمل فى اى مصنع . لذلك اتخذت طريقة معاملة القوى العاملة اهمية كبرى عند اصحاب الاعمال والصناعة فى امريكا . قال تشارلز شواب فى جمع من المهندسين ان الادارة الناجحة « ستمتد اكثر فاكثر على كيفية ادارة الرجال لا على مجرد تنظيم الآلات او المشاكل الاخرى ذات

الطابع الهندسى العملى ان مهندس المستقبل سيقابل القليل من المشاكل الفنية اما اهم واجب فى الصناعة فى ايامنا هذه - ايام الانتاج بالجملة هو ادارة الرجال على اسس انسانية »

لقد اخذت العلاقات الصناعية فى ارساء سياسة التعامل مع القوى العاملة على اسس عقلانية منظمة . فاوجدت بهذا مجموعة من المديرين المحترفين تحت زعامة رجال امثال كلارنس ج . هيكس وارثر هـ يونج الخبراء مثل مؤسسة مستشارى العلاقات الصناعية بعد ان زودتهم بالابحاث والمطبوعات والمناهج الجامعية والخبرة فى التنظيمات . ثم اخذت حركة العلاقات الصناعية فى تركيز الادارة العمالية فى اقسام العلاقات العامة الصناعية . ثم حددت فى كل منشأة منطقة تؤخذ فيها القرارات المتعلقة بالمبيعات وبالاتاج وبالتمويل . كما اخضعت امور التعيين لقواعد . وكذا كل ما يتعلق بالعامل وكانت وسيلتها فى ذلك حرمان رؤساء العمال من سلطاتهم فى التعيين والايقاف . فلقد اكد « مجلس المؤتمر الوطنى الصناعى ان العامل يمثل راس مال استثمارى وان مبادئ ادارة الاعمال السليمة تتطلب ان يكون الاستثمار بين ايدى افراد تتعامل معه فى كفاءة وامتياز حتى يدر عائدا كبيرا .. ان رجال الاعمال ذوى الخبرة الكبيرة راوا ان ادارة شئون الافراد « ليست وحدة زخرفية لا لزوم لها او وسيلة لتنفيذ نبضات الخير وانما هى طريقة واقعية ذات اهداف علمية من اهم وظائفها كيفية التعامل مع القوى العاملة لتأمين الحصول على النتائج المطلوبة

كان هذا التناول الجديد احدى الدعائم التى قامت عليها فلسفة الرعاية فى الشركات الكبرى . ان حالة العامل الجيد تساعد على تحقيق اهداف العلاقات الصناعية . فالحياة الاقتصادية الحديثة قد خلقت الكثير من القلق والهموم بين العاملين وقد اعترف بذلك ١ . ك هول مدير الشركة الامريكية للبرق والهااتف . قال يجب علينا ان

نوجد السبل والوسائل التي تساعد العامل على التخلص مما يشغل افكاره حتى يتفرغ ل عمله . اذا تخلص الرجال من الخوف ومن المرض ومن المجز بسبب كبر السن أو من الحوادث أو من البطالة فانهم سيؤدون عملهم بعزيمة اكبر . ان الكثيرين من اصحاب الاعمال وضعوا ثقة كبيرة في تملك العمال لاسهم الشركة فالشعور بالملكية يبقى دائما حافزا قويا لاثارة الاهتمام في اداء العمل " هذا ما قاله تشارلز شواب فالشركة التي تتبع هذا السبيل تجنى ارباحا من وراء عمالة رخيصة وعمال ذوي كفاءة عالية وكذا من الشعور بالسلام في العمل

وهكذا وضع تماما الجانب التجاري والصلبي للرعاية نتيجة للرؤية الجديدة للإدارة .. طالما ان الاشراف على تلك الرعاية يقع على كاهل اقسام العلاقات الصناعية والادارة ذات الطابع العالي .

تكاثرت خطط الرعاية في العشرينات من هذا القرن ، فقد اعدت لكي تقابل كوارث الحياة الصناعية الحديثة . فبعض الشركات اعدت الخطط لتشجيع العمال على التملك ، والبعض الاخر اقام مشروعات للتوفير وكانت تشجعهم على ذلك اما بمنحهم فوائد عالية او اكراميات وبعضها تبني مشروعات لتملك البيوت بان تمد الموظفين بالمساعدات الفنية والمالية وكانت مشروعات شراء الاسهم هي التي حازت الاعجاب بوجه خاص في العشرينات وكانت معظم الخطط تهدف بوجه خاص الى تشجيع الموظفين والعمال على شراء أسهم الشركة حتى أنه في عام ١٩٢٧ كان ٨٠٠٠٠٠ موظف وعمال يتشرون بليون دولار في ٢١٥ شركة وكان هناك برامج قد اعدت لحماية العمال وعائلاتهم وتعويضهم في حالات الخسائر الناجمة عن الحوادث والمرض والشيخوخة والوفاة حتى بلغ التأمين الجماعي ٧٥ بليون دولار ويشمل ما يقرب من ستة ملايين شخص عام ١٩٢٨ . كما ان اكثر من

٢٥. شركة كانت تصرف معاشات في عام ١٩٢٩ . والى جانب منح وسائل الحماية هذه فان الشركات حسنت من احوال المصانع وظروف التواجد فيها وطرق الامان فامتد العمال بالخدمات الطبية والزائرات الصحيات وتمهدت بفتح فصول للتعليم وتشجيع الرياضة ووزعت الاراضى عليهم لينشئوا فيها حدائق كما ساعدتهم على حل مشاكلهم مهما كانت .

من الطبيعي ان تكون تكاليف هذه الرعاية غالية جدا وخاصة في الشركات الكبرى ، ففي شركة « صلب الولايات المتحدة » بلغ متوسط المنصرف السنوى ما يزيد على عشرة ملايين دولار وكان ذلك في العشرينات من هذا القرن . حتى لقد قال القاضى جراى وهو احد حملة الاسم مبررا هذا الكرم فقال « اولاً لان هذه الاموال هي الطريق الوحيد الذى يجب ان يسلك عند التعامل مع الرجال ، ثانياً انه من المفيد ان تعامل الرجال بهذه الطريقة » .

كان كلا الاعتبارين اللذين تحدث عنهما القاضى جراى من الاسباب التى ساندت فكرة تمثيل العمال . وكانت هذه هي اشهر واهم التجارب التى مر بها العمال فى تلك الآونة . كانت هذه الفكرة لا تجد مؤيدين قبل الحرب العالمية الاولى الا من بعض الجماعات الصغيرة امثال جون روكفلر الابن فقد قام هذا الشاب وكان من طبعه كراهية القاء الخطب العامة بالتجول فى البلاد يلقي محاضرات عن الخطة التى ادخلها فى شركة « الوقود والحديد » فى ولاية « كولورادو » وكانت تابعة له قام بجولاته هذه عقب الاضرابات الدموية التى قام بها عمال المناجم فى ١٩١٣ - ١٩١٤ . فقد اثبتت الحرب العالمية الاولى ان لها تأثيراً قويا يساعد فى هذا الاتجاه فكثير من اصحاب الاعمال الذين ينشدون هدوء العمال فى مصانعهم كانوا راغبين فى تبني هذه الفكرة (وان كان ذلك بشكل مغاير) لقد امر مجلس العمل العربى « الشركات فى ١٢٥ حالة بان

تقيم لجان عمال فى المصانع . وبالرغم من ان الكثير من الشركات الصغيرة قد توقفت عن تنفيذ الفكرة بعد توقيع الهدنة مباشرة الا ان عددا من اصحاب الشركات الاخرى قد استهوتهم فكرة تمثيل الموظفين وكان من بينهم بعض الشركات الكبرى مثل شركة يانجستون للمواسير والصفائح وشركة المعاصيل العالمية وشركة جودير لصناعة اطارات السيارات وشركة ييل وقاون للصناعة كل هذه الشركات ادخلت الخطة تطوعا عام ١٩١٨ - ١٩١٩ . وبعد ازمة العمال التى وقعت بعد الحرب انضمت ٣١٧ شركة الى الحركة وهذه الحركة تقضى بان ينتخب العمال من بينهم من يتحدثون باسمهم ويمثلونهم امام الادارة .

كانت قضية تمثيل العاملين بالشركات تحظى بالاسلوب المنمق والعبارات الطنانة اكثر من اى موضوع من موضوعات الرعاية التى تقدمها الرأسمالية . فحين قام عمال شركة الفحم المتحدة فى ولاية « بنسلفانيا » عام ١٩٢٢ اذان الشاب « روكفلر » وكان اكبر مساهمى الشركة « علنا تصرفات المديرين المنفذين لانهم انكروا على موظفيهم صوته وحققهم فى تقرير نوع الاحوال والظروف التى يعملون فيها او اتباع اى اسلوب لرفع او تعديل ظلم وقع عليهم او الشكوى منه . ان الزمن قد ولى حين كان مثل هذا الموقف يمكن السكوت عليه فى بلد مثل بلدنا . ان الموظفين فى كل وحدة صناعية لهم كل الحق فيها ان يمثلوا عند تقرير اى مسألة تمس مصالحهم ان خطاب روكفلر وقد نال الاستحسان فى كل مكان كان يعكس تفكير اصحاب الاعمال المستنيرين . لقد كانت « الديمقراطية الصناعية على كل لسان ابان الحرب العالمية الاولى . كتبت صحيفة من صحف الصلب تقول اليس من العجيب ان يخرج شعب الولايات المتحدة من الحرب التى دخلها من اجل الديمقراطية فى الحكومة

من غير ان ينجح فى الحصول على تنازلات لتحقيق الطلب المتزايد على ديمقراطية اكثر فى الصناعة

بالرغم من ان اعضاء المؤتمر الصناعى (فى اكتوبر ١٩١٩) والذى دعى اليه الرئيس قد اختلفوا فيما بينهم اختلافا كبيرا حول كثير من المسائل غير انهم وافقوا بالاجماع على اقتراح حق العمال فى التمثيل مع اصحاب العمل .

واستمرت الدعوة لتمثيل العاملين تحظى بجاذبية مثالية وقوية خلال العشرينات لقد ذكر مجلس ادارة المؤتمر الصناعى القوى ان المديرين المنفذين وجدوا ان الروح المعنوية داخل المصانع قد ارتفعت بشكل ملحوظ بعد تمثيل العاملين . انها ساعدت على سرعة التكيف مع الظروف الخاصة او المتغيرة بينما المعارضة السلبية كانت ستسبب فشل المشاريع . انها ادت الى اهتمام اكبر بالعمل وهذا يؤدى بدوره الى ظهور اقتراحات مفيدة لتحسين الاداء وهذا معناه اقتصاد كبير . ان اتساع قاعة المجلس فى الشركة جعل المكان ملائما حيث يمكن للادارة وممثلى القوى العاملة ان يتدبروا الامر فى هدوء على اساس من المعلومات الصحيحة وليس على الشائعات . فضلا على تسوية المشاكل والشكاوى والافضل من ذلك انها تمنع اسبابها وهذا هو الانجاز الكبير والبناء لتمثيل العاملين حيث تلتهج القوى العاملة مع الادارة فى وحدة واحدة منسجمة ومنتجة .

لاحظ تشارلز شواب ان مصانع بيشلهم تنشط هذه الخطة لان تعاوننا بناء يتمشى مع كفاءة العمل المتزايدة والاقبال من التالف والآلات المحسنة وكذلك كمية ونوع المنتجات كل هذه التطورات ساعدت على نمو الروح المعنوية والتعاطف وحسن التفاهم بين العاملين والمسؤولين . لقد اصبح « لهم طريق بعيد يؤدى بهم الى ان ينهضوا باهتماماتهم » .

إن أصحاب الأعمال الذين ينتمون إلى العشرينات من هذا القرن كانوا يفهمون سياساتهم المالية على أنها تعبير عن السلوك الصحيح . وأنها محاولة لرفع الكفاءة الإنتاجية في الصناعة . ولكن كانت الرعاية الرأسمالية تعنى شيئا أكثر من ذلك . إنها توليد نظاما من السلطة يمنح الإدارة الفرصة للسيطرة على شروط العمل سيطرة كاملة . وفي عام ١٩٢٩ أشار سامنر هـ « سليشتر » إلى أن برامج العمل المعاصرة « هي تجربة من أكثر التجارب الاجتماعية طموحا في الوقت الحاضر لأنها تهدف إلى مواجهة آثار التقدم الفني والعلمي الحديث على فكر وعقل العامل ومحاولة تعويضه من أن يصبح شديد الحساسية تجاه طبقته وأن يكون الاتحادات المالية وينظمها . إن هذا الهدف وهو أبعد ما يكون عن الاعتبارات الانسانية أو الكفائية يوضح القيمة البعيدة للرعاية الرأسمالية عند الكثيرين من أنصارها .

عندما هددت أعمال الشغب في عام ١٩٢٩ مصانم « صلب الولايات المتحدة » قال القاضي جاري لمديرى الأقسام أنه « لا يوجد شيء أفضل يمكن أن نفعله سوى أن نشعر بأننا كرماء متحررون وذلك عندما نضفى الحماية على عمالنا وعلى أسرهم .. فاجعلوا من شركة (الصلب) مكانا صالحا يعملون وتعيشون فيه . إن المعاملة الحسنة الكريمة « تحرم هؤلاء الذين يسمون إلى أعمال الشغب وعدم الاستقرار من كل أسباب التدمير والنقد . فبعض المزايا (إسكان - أكل اشتراك في الأرباح) كل ذلك يعطى الرجال شيئا محددا يربطهم بعملهم . وكانت كل الجهود المبذولة في الرعاية من المفروض أن تجعل العمال أكثر ولاء وأكثر قناعة ولكن زعماء الاتحاد عارضوا هذه البرامج حتى أن صحيفة تعنى بصناعة الصلب كتبت تقول « إن زعماء إتحاد العمال أدركوا أن هذه الجهود ستؤدى إلى أن يصبح العمال (الذين لا ينتمون إلى الاتحاد) أكثر تعلقا بالشركات وأكثر تمسكا بها وولاء لها » . ولكن هذا الاستياء قلت حدته بالاتصالات الشخصية وبتأمين العدالة والمعاملة الحسنة للجميع (منح فرص التدريب للجميع - والترقية لليلة الموهوبة) . وهكذا

وكما قال سامنر سليشتر تصبح الفرص للترقيات أكثر تأكيدا والطريق للحصول على أجور أعلى أكثر تيسرا مما كانت تحققه جهود الاتحادات العمالية .

وجاءت سياسة تمثيل العاملين لتسد ضربة مباشرة لتهديدات الاتحاد ففي عام ١٩١٨ - ١٩١٩ افتتحت كثير من المشروعات بفرض تجنب الخطر المهدق من حركة إتحاد العمال . وبعد توقيع الهدنة مباشرة حذر أرثر هـ . يونج رئيس شركة المحاصيل العالمية من وقوع حركات شغب عمالية بصورة مؤكدة حتى تصبح الحركة العمالية أكثر تشددا وراдикаلية . كما حث على ضرورة السرعة في إتحاد سياسة تمثيل موظفيه ليس لتأمين العمالة في مصانعه التي تستخدم عمالا ليسوا قابعين للإتحاد العمالي فحسب ولكن لكي يصبح مثالا للصناعة الأمريكية بوجه عام .

وفي بعض الحالات الأخرى التي كان إتحاد العمال فيها قد وطد مركزه (مثل المصانع الضخمة لتعليب اللحوم ومصانع مهمات السكك الحديدية) فإن عملية تمثيل العاملين قد حلت محل الاتحادات بعد أن عملت هذه الشركات على التخلص من هذه الاتحادات ، وكان من الواضح أن هذا الاجراء استهدف إحلال خطة تمثيل العاملين حتى يكون مبررا أمام الرأي العام ويكون أيضا استجابة لمطالب العمال .

وعلى أي حال فإن الفرق بين عملية تمثيل العاملين وبين الاتحادات الصناعية هو فرق أساسي . فالإتحاد الفيدرالي للعمال الأمريكي كما قال أحد المتكلمين باسم الصناعة عام ١٩٢٢ يحتاج الى حالة مستمرة من القتال والاستمرار في الخصومات والتنافر . أما خطط تمثيل العاملين - من جهة أخرى - فهي ترمى الى تسوية المنازعات على أسس من العدل والإنصاف أكثر من تسويتها عن طريق الجدل والقوة . فالعمال والإدارة لهما مصالح مشتركة وغير متنافرة . إن عملية تمثيل العاملين سوف تنسق بين هذه المصالح . وبالرغم من إختلاف خطط تمثيل العاملين من حيث البناء والإهتمام فإنها جميعا قد اتفقت على نقطة واحدة وهي : أن هذه

الخطط لا يجب أن تقلل من سلطة وقوة أصحاب الأعمال حتى أن
س . ب . سيجر مدير شركة الولايات المتحدة لصناعات المطاط قال
عندما كان يناقش موضوع تمثيل العاملين يجب
أن تحتل الإدارة مركز القيادة وأن تقبل مسؤوليات تنفيذ البرامج
الصناعية فإن القيادة الذكية (على أى حال) تفترض مسبقا أن
القادة سيجعلون الذين يتولون قيادتهم على علم بالأمور كما أنها
تفترض مسبقا أيضا أن القادة سيعاولون الاستجابة للعاملين . لم
يمتلئ شواب حماسا للشئ الواسع لخطه مصنع بيثيليم وقال انى
لا أصبح لنفسى أن يكون هناك موقف تتلقى فيه الإدارة الاوامر
من العمال ولكن من المؤكد أيضا أن القوى العاملة لم تكن تسمح بأن
يسلم الاتحاد الى الشركة (وكان ذلك الاتجاه عام ١٩٢٠)

أن حركة تمثيل العاملين (كما يبدو) لم تكن هى قمة الانجازات
فى مجال رعاية رأس المال . اما انشطة رعاية رأس المال الأخرى
فمنها ، وضوح الحالة المالية المقدمة للهيئة العاملة ثم التأمين
الشخصى أن التمثيل العمالى قدم لفكر العامل ما كان يرضيه حتى
أن جيرارد سووب عندما كان يحاضر فى رؤساء العمال فى شركة «
جنرال اليكتريك» قال يجب أن نتعامل مع العمال كاشخاص لهم
عقول مفكرة فبواسطة خطط التمثيل العمالى أصبح فى مقدور
العامل أن يصرح بأفكاره وبشكواه وهذا بدوره منطلق سياسة أصحاب
العمل . لقد قال أحد خبراء العمل أن سياسة التمثيل العمالى تقوم
على نظرية المواطنة والعلاقات العامة

ولكن التطبيق أثبت أن رعاية رأس المال كانت أقل بكثير مما
ذهب اليه الخطباء . فبرغم الكلام الجميل المنطق فإن رعاية رأس
المال قصرت فى مواجهة واحدة من أصعب وأهم المشاكل فهى لم
تتخذ فى الحقيقة اية خطوة فى سبيل الحماية من التعطل بالرغم
من الاعتراف المتزايد بشبح البطالة العمالية بين المربين وعلى وجه

المصوم فان رعاية اصحاب رؤوس الاموال كان ينقصها التعاضد مع المطالبة باسبوع عمل اقصر . ان النقص المستمر لساعات العمل فى التسمينات من القرن الماضى قد توقف عام ١٩٢٠ اما النقد الكبير جدا فى هذا الاتجاه ابان العشرينات هو الغاء نظام العمل ١٢ ساعة فى اليوم فى صناعة الصلب عام ١٩٢٢ وهو الذى فرض على القاضى جارى وزملائه بسبب هياج الراى العام والتدخل الحاسم لوزير التجارة هربرت هوفر والرئيس هاردينج وحتى مبدأ « الاجور العالية » وهو مبدأ مشهور (وقتئذ) لم يؤخذ به ولم يطبق بالرغم من ان الانتاج كان يزداد سنويا بنسبة ٥ ٪ بينما كانت الاجور (والتي كانت متخلفة فى مجال الصناعة) لم تتقدم الا نصف هذه النسبة .

كانت رعاية راس المال (علاوة على ذلك) ظاهرة تمارسها الاقلية كما كانت مقصورة على الشركات الكبرى الناجحة . كانت وسائل ادارة الافراد (وكانت قد ادخلت على هيئة اجزاء متفرقة وغير منتظمة) تنقصها غالبا القاعدة الادارية الاساسية فقد دل احصاء عملى على ان اقسام العلاقات الصناعية كان موجودا فى ٦٥ ٪ من عدد الشركات التى تستخدم اقل من ٥٠٠ عامل و ٢٠ ٪ من عدد الشركات التى تستخدم ما بين ٥٠٠ ، ٢٠٠٠ عامل و ٥٠ ٪ من عدد الشركات التى تستخدم اكثر من ٢٠٠٠ عامل وقد ذكر مجلس ادارة المؤتمر القومى للصناعات ان بعض أنشطة الرعاية التى انتشرت بعد العشرينات هى : ما يزداد على ٩٠ ٪ من الشركات (التى اجرى عليها الاحصاء طبعا) كانت تطبق نظام الامن الصناعى و ٧٠ ٪ منها يطبق نظام التأمين الجماعى و ٦٠ ٪ يطبق نظام جماعات المساعدات المتبادلة وواحد من خمسة فقط كان يطبق نظام التقاعد وفرض شراء الاسهم من الشركة وعمليات التوفير وتسهيلات الحصول على القروض .

كانت مثل هذه البرامج لا تصل الى درجة كفاءة كبيرة فى مجال التطبيق فمثلا : مشاريع تمثيل العاملين (وهى التى نالت اكبر قسط من التفاخر) كان من الواضح انها وليدة الادارة ومن ثم فانها لم تكتسب شعبية بين العمال داخل الورش حتى انه فى نهاية الفترة كانت مشاريع تمثيل العمال تغطى ١.٥ مليون عامل فقط منهم ٨٠ ٪ يعملون فيما يقرب من ٤٠ شركة تستخدم ما يزيد على ٥٠٠٠ عامل وبالرغم من الموارد المالية والمساعدات الفنية التى تملكها هذه الشركات الكبرى فان حركة تمثيل العمال نادرا ما كان لها اى معنى يستحق الذكر . حدث ان حضر هربرت فيز احد اجتماعات لجنة مؤتمر اصحاب الاعمال فى مصانع ايفورى دال الصلاقة والتى كان يمتلكها بروكتر وجامبل فلاحظ انه لم يكن فى جدول الاعمال امور تستحق المناقشة كما انه لم يلحظ اى حماس من اى جانب فالادارة توقفت عن أية محاولة لممثل أى انجاز وهى شركة المعاصيل العالمية وشركة . وشركة كولورادوللوود التى كانت قد اقترحت إدخال مشروعات مماثلة) فإنها توقفت ايضا عن التنفيذ . وجدير بالذكر أن الشركات الثلاث عندما تعرضت لعدة فضائح وكانت متشابهة فى الشركات نفسها أثناء فترة الكساد الشديد عام ١٩٢١ لجأت كلها الى تخفيض الأجور إما بطريقة تصفية وعشوائية وإما بإدعاء التفاوض، وهو إدعاء كاذب

اما غير ذلك من المشروعات فانها بدأت بسرعة وكان من الواضح ان لها اهدافا خلفية فكان نصيبها من النجاح قليلا وضئلا وفى السنوات الاخيرة من العشرينات بدأ الغمول يدب فى الحماس لبرامج الرعاية فقل الصرف عليها وبدأ الاهتمام يتركز بصورة متزايدة على المكاسب المباشرة التى تعطىها الوظيفة وكان ذلك على

حساب برامج الرعاية الشاملة وفي نظر بعض الدارسين مثل ستورت
د . براندز كان هذا نتيجة مباشرة لفقد العمال الجزء الخاص
بالوظائف بسبب التغييرات الاجتماعية المعاصرة التي اضعفت من
الاحتياج لبعض أنشطة الشركة واعتقاد براندز أن
الرعاية الرأسمالية كانت في أول الأمر قلبية
لمتطلبات مرحلة معينة من مراحل التصنيع وكان لا مفر لهذه
المرحلة من ان تترك مكانها لشكل اخر من اشكال الخدمات
الاجتماعية التي ليس لها طابع الابوة الذي كانت عليه المرحلة
الاولى وكان ذلك واضحا في العشرينات

وفي نفس الوقت كان من الواضح ايضا ان حيوية الرعاية
الراسمالية لم تنقص كلية فهي بالرغم من كل شيء الضمان الاكيد
لقوة النظام العالي في الصناعة الامريكية وفي عام ١٩٢٩ اعلن احد
المتحدثين باسم رجال الاعمال ان نهاية حركات الاضراب اصبحت
وشيكة وان السنوات الخمس التالية ستشهد تحسنا منقطع النظير في
العلاقات يقوم على التفاهم المتبادل وحسن النية بين العامل وصاحب
العمل . اما اتحاد العمال فقد كان يتعثر بدرجة سيئة وكان عاجزا
عن استعادة الخسائر المدهلة التي لحقت به في فترة ما بعد الحرب
او حتى يجد اسلوبا لاستمالة العمال حتى ينضموا تحت لوائه حتى
أن جون فرى رئيس الاتحاد الفيدرالى للعمل الامريكى كتب في
أحد توجيهااته عام ١٩٢٢ فقال « إن حركة الاتحادنا تمر الآن بتجارب
غاية في الغرابة . فقد بدأت الأعمال في الانتعاش في عام ١٩٢٢ واتضح
أن أساليب الاتحاد لم تعد تعطي نفس النتائج التي كانت تعطيها في
السنوات السابقة ان تنظيماتنا في حاجة الى اساليب جديدة تتمشى
مع الظروف التي تواجهها الصناعة .
أما أكثر هذه الظروف حدة والتي لم يستطع أى أسلوب متطور ان

يجد لها حلا فهي الرضا الواضح والقناعة التامة عند العامل الأمريكي بالامر الواقع .

ان التنفيذ المغيب للرعاية الراسمالية لم يكن مقياسا سليما على ضرورة واهمية هذه الرعاية . ان فوائدها فاقت كل ما افق عليها . لقد كانت تكفى ان تكون فكرة تدعو الادارة الى قبول الالتزام بالعمل على تحسين احوال العمال . ففي مايو ١٩٢٩ ذكر تشارلز شواب المعهد الأمريكي للحديد والصلب بان المسئوليات الملقاة على عاتقنا في صناعة الصلب هي الامان الحقيقي لمئات بل لآلاف العائلات . صحيح اننا نعمل على تحسين احوالنا ولكن قبل كل شيء يجب ان نعمل على رعاية وتقديم وسادة غبائنا (تصفيق) ان هذه الوعود هي التي كانت تشكل الجوهر الحقيقي للرعاية الراسمالية وكان سلوك الراسمالية الأمريكية مدعاة لكي تكون هذه الوعود امرا يمكن تصديقه في العشرينات من هذا القرن

وفي عام ١٩٢٩ كتب جون سبارجو وهو اشتراكي من الجناح اليميني كان قد خرج من الحزب الاشتراكي لاختلاف وجهات النظر بالنسبة للحزب (كتب مقالا شرح فيه الاسباب التي دعت الى عدم العودة ثانية للحزب . واعلن سبارجو ان الراسمالية قد اثبتت ان نظرية كارل ماركس كانت خطأ كبيرا وبشعا فمن قبل ان يندفع العمال (في صورة مؤسفة) وراء احط مستويات المبادئ فانهم تمتعوا بدائرة رحبة من الراحة المتزايدة للجسم ومن الترف ايضا وكان هذا امرا بعيد المنال بالنسبة للعمال من خمسين سنة مضت ان الاختراعات التي لم يعلم بها ماركس قد رفعت من مستوى المعيشة لكل الناس وكما قال سبارجو ايضا ان التطورات الاخيرة في الصناعة قد كشفت عن تقدم ثابت يعيدها عن الفوضى وعن عدم الاهتمام بالنتائج الاجتماعية . لقد كان حكم سبارجو حكما نهائيا (وهو الذي دعمته السنوات التي امضاها في عمله كناقذ

للمشروعات الرأسمالية الحرة هنا في أمريكا على الأقل أن النظام الصناعي والنظام الاقتصادي الذي ترتب عليه هما أفضل وأقوى جزء من أجزاء الحضارة .

قليل من الناس في العشرينات كان يمكن أن يحاول مجادلة سبارجو في استنتاجاته هذه فقد كانت هذه الاستنتاجات هي التيار السائد في الفترة الجديدة فقد بدأت المكاسب الحقيقية بعد أن تعرضت من قبل للانخفاض تحت وطأة ضغوط التضخم الذي سائر زمن الحرب والارتفاع الطويل المدى فكل من معدل الاجور والاسعار قد قيم تقييما دقيقا عام ١٩٢١ ابان فترة الكساد الحاد فارتفعت الاجور من ٤٨ سنتا في الساعة للعامل الصناعي عام ١٩٢٢ الى ٥٦ سنتا في عام ١٩٢٩ بينما كان الجدل يدور حول مستواه في ١٩٢٢ وبالطبع لم يستفد كل واحد بشكل متساو .

فمثلا : في صناعة الفحم انخفضت متوسطات الاجور من ٩٦ سنتا في الساعة الى ٦٦ سنتا بين عامي ١٩٢٢ و ١٩٢٩ وعانى العمال القدامى والذين لهمدتهم المصانع عن العمل وكانوا باعداد كبيرة ومع هذا فقد شاهد العمال الامريكان تيارا حقيقيا من رفع الاجور اذ زادت المكاسب الاسبوعية بنسبة ١٥ ٪ بين ١٩٢٢ و ١٩٢٩ .

ان هذا التقدم لا يعتبر شيئا يذكر في العشرينات اذا ما قورن بالارتفاع السريع في معدل الانتاج وارتفاع الدخل القومي كما لا يقارن ايضا بالجهود المضنية السابقة التي ادت الى ارتفاع المكاسب الحقيقية التي كانت تميز الفترة الصناعية قبل الحرب العالمية الاولى . اما الامر المعجيب حقا كان في القفزة في مستوى المعيشة التي صاحبت زيادة الدخول في عام ١٩٢٢ فقامت ثورة في اقتناء لوازم المنازل وادواتها حيث جاء عصر الكهرباء والتدفئة المركزية والصرف الصحي داخل البيوت وبدا يخرج من الصناعة الامريكية تيار متدفق من الادوات اللازمة للمستهلك في حياته العصرية

إدوات منزلية مثل الراديو والعاكس والسيارة) - كل هذه الأشياء جاءت أولا ليستخدمها الاثرياء ثم انتقلت الى الطبقة الوسطى . وفي العشرينات كانت كل هذه الأشياء قد أصبحت فى متناول يد العامل ان الحياة التى كان يحياها العامل وعائلته فى تلك الفترة جعلت منه شخصا اخر مختلفا تماما عن عامل عام ١٩٠٠

بفضل « تفانين » هنرى فورد أصبح لدينا سجل دقيق لمستوى معيشة مجموعة من العمال قرب نهاية الفترة الجديدة فقد كانت شركة « فورد » لصناعة السيارات تعد سياسة شاملة للاجور تغطي عملياتها العالمية وطلبت من « مكتب الولايات المتحدة للاحصاء دراسة المصاريف لفئة من عمال مصنع ديترويت اختارتهم الشركة على ضوء المقاييس الآتية :

المعدلات الصغرى للاجور نظير عمل يوم كامل لعامل متزوج له طفلان او ثلاثة اطفال وليس عليه اعباء عائلية اخرى وليس لديه دخل اخر . كانت المائة عائلة التى وقع عليها اختيار شركة فورد تكسب ١٦٩٤ دولار للعائلة عام ١٩٢٩ فى المتوسط وهذا فوق المعدل بقليل لجميع عمال الصناعة بما فيهم العمال غير المهرة . وكان الماكل يمثل ٣٢.٣ ٪ من المصاريف الكلية لدخل الاسرة وكان هذا البند يمثل ٥٠ ٪ فى عام ١٩٠٠ من اجر العامل . وبطريقة او باخرى فان هذه الحقيقة تعتبر المفتاح لكشف الحقائق اذ ان هبوط تكاليف الاكل يكون العنصر الرئيسى لتقدير مستوى المعيشة ففى نظير ٥٦ دولارا فى المتوسط تدفعها الاسرة الواحدة فى شركة فورد كانت تأخذ وجبة طازجة ومشبعة وكمية كبيرة من اللحوم والفواكه الطازجة والخضروات ومستخرجات الالبان . اما السكن فكان واسعا وكبيرا (حجرة واحدة فى المتوسط لكل فرد) مع وسائل راحة حديثة الكهرباء فى كل بيت من المائة وقدفئة مركزية فى ٤٤ منزلا) اما وسائل الصرف الحديثة (مياه جارية داخل المنزل فى

٩٧ منزلا ومياه ساخنة فى ٥٦ منزلا ودورات مياه داخلية فى ٨٦ منزلا وتملك اثنتان وثلاثون عائلة بيوتها) اما بقية المواد الاستهلاكية فان ٤٧ عائلة كانت تملك سيارة لكل عائلة عندها حاكم و ٢٦ رايدو و ١٩ مكنسة كهربائية و ٢٩ غسالة كهربائية ولكى تصل العائلة الى هذا المستوى فانه يتحتم ان تصرف كل دخلها تقريبا لذلك سبع وثلاثون أسرة فقط هى التى حققت بعض التوفير بينما ٤٤ أسرة كانت مدينة وكان يصرف بالزيادة على الدخل سنويا ٧.٩٦ دولار سنويا فى المتوسط وكانت تلك العائلات تلجا للشراء بالتقسيط الذى اصبح ظاهرة من ظواهر السوق القطاعى الأمريكى فى العشرينات من هذا القرن بينهم ٥٩ أسرة تشتري بشروط (خطة التجهيز الميسرة) لقد كان ما يعتبره العامل الذى يحصل على قوته يوما بيوم فى عام ١٩٠٠ تهورا حقيقيا اصبح فى عام ١٩٢٩ تعبيرا عن الثقة فى نظام الانتاج بالجملة الأمريكى الكريم

وفى اثناء الدراسة التى قام بها عالما المجتمعات البشرية روبرت وهيلين ليند لمدينة ميدل تاون بولاية انديانا لاحظا تأثير الرخاء الجديد على العامل ولكن الذى اثار دهشتها بصورة كبيرة هو حالة التفكك التى اصابته حياة الطبقة العاملة التى تتصف بالقوة والتمسك والازدهار قبل ثلاثين عاما وكذلك ضعفت حركة اتحادات العمال وفقدت منزلتها بشكل كبير وقد كانت المنهل الرئيسى للثقافة العمالية من قبل . كما فقد العامل المهنى اهميته الكبرى فى اقتصاد البلدة كان تأثير التمدن العصرى سريع الانتشار فقد زاد وقت الفراغ دون ان يكون ذلك على صورة اجازة مند التسعينات فى القرن الماضى كان عدد ساعات العمل فى الاسبوع ٦٠ ساعة فى التسعينات من القرن الماضى ونزلت الى ٥٠ ساعة فى العشرينات من القرن الحالى علاوة على اجازة نصف يوم السبت ووقت الفراغ هذا فى

ميدل تاون لم يعد يصرفه العامل فى اروقة الاتحاد ببعض النشاطات بعيدا عن زملائه كان يخصصه لسماع الراديو او للذهاب لدور العرض السينمائى او للنزهة فى سيارته فى نهاية الاسبوع . لقد ساعدت السيارة على انتشار المنازل على مسافات كبيرة (٤٥ ٪ من العاملين فى ثلاثة مصانع شملت الدراسة كانوا يعيشون على بعد ميل او اكثر من محل العمل ولهذا تحطم الشعور بالحيرة)

لم يجد الباحثان فى ميدل تاون حياة اجتماعية حقيقية للطبقة العاملة وكان ذلك على عكس الطبقة المتوسطة التى كانت تزدهم بها النوادى الاجتماعية وصالات المنظمات التجارية . . لم تكون الطبقة العاملة اى صفة من صفات الطبقة المتوسطة اما بالنسبة لاطفالهم فكانوا يهربون الى عالم اولاد الموظفين وقد وجدوا فى انتشار المدارس الثانوية فرصة لتحقيق هذا الامل وفى احصاء اجرى فى مدينة ميدل تاون على طلبة المدارس الثانوية وجد ان اكثر من نصفهم ينتسبون الى اباء من العمال وكل واحد من خمسة يريد الالتحاق بعمل يدوى وان بين هؤلاء كان واحدا من ثلاثة يرغب فى ان يجد عملا بالمصنع .

لقد كان الابناء فقط (دون اباؤهم) هم الذين يحلمون بالحصول على وظيفة ادارية لقد ذكر الباحثان ان المكاسب المادية المتوفرة هى التى كانت توفق بين العامل فى ميدل تاون وبين طمحه فى المصنع « لأن كلا من الطبقة العاملة واصحاب الاعمال لا يرى اى شئ يعادل الصداقة بينهما الا بقدر المال الذى يتقاضاه العامل نظير عمله . لقد كان هذا فكرة وليس الرضا فى حد ذاته فكان هذا مدعاة فى اقبال العمال فى تلك المدينة على عملهم بكل طاقاتهم ولا يقبلون على اوقات الفراغ مما جعلهم اسرى خلف قضبان الدولار قد يكون العامل قد حرم من الشعور بالكبرياء فى عمله وتمت السيطرة عليه ولكنه من ناحية اخرى قد منح الفرصة للحصول على صفقة واحدة او اكثر من انتاج هذا النظام الصناعى والتى كانت ابعد ما يكون عن احلام

الاجيال السابقة . فاذا كان العامل (عامل التجميع) فى انتاج
عربة شيفورليه كل نصيبه من العمل هو ان يكرر (دواما) القيام
بعمل واحد فقد اصبح فى مقدوره ان يقفز الى سيارة منها ويذهب
الى بيته اخر النهار

لقد اصبح عصر الهدوء فى العمل وشيكا فاذا كانت المؤسسات
الامريكية قد تمكننا من ان تمنح الطبقة العاملة نصيبا من الوفرة
الموجودة فى الامة كلها وضمنت له سلامته وامانه ورفع مستوى
حياته فانها تتوقع منه اخلاصه وحسن نيته ردا على ذلك

لقد صوت سرا رالف ايزلى رئيس الاتحاد المندى القومى فى
صالح الموظفين الرسميين لشركة السكك الحديدية عام ١٩٢٩ اى بعد
سبع سنوات من الاضراب العنيف الذى قام به عمال الورش هل
اكتشف هؤلاء الموظفون اى اهتمام فى اعادة الحيوية الى حركة
اتحاد العمال ؟ جاءت الاجابة فى منتهى الثقة والثبات كلا فقد
كتب رئيس شركة شيكاغو والتون للسكك الحديدية يقول « منذ
اضراب ١٩٢٢ فان الموظفين وعمال الورش صاروا فى منتهى الهدوء
ان العاملين اصبحوا اكثر سعادة عما كانوا عليه ايام ظلم النظام
القديم (الاتحاد) ...

فعامل اليوم عامل مسالم وهو يزيد ان يترك فى حالة على هذا
النحو فقد اكدت الاحصائيات عدم وجود حالة السخط والتذمر
فالمنازعات فى ١٩٢٩ كانت اقل من سدس عدد العمال المتنازعين فى
عام ١٩١٦ وواحد على سبعة عشر من عددهم عام الذروة سنة ١٩١٩
كما هبطت نسبة استبدال العمال بشكل ظاهر حسبما جاء فى
احصاء عام ١٩٢٧ الى ٤٠ ٪ عما كانت عليه هذه النسبة فى فترة ما
قبل الحرب وفى راي سامر سليشتر الذى عبر عنه عام ١٩٢٩ بعدم
ارتياح بان روح الابوة مازالت سائدة وكان يفضل ان تتبع هذه
الروح من الحكومة وليس من قطاع الشركات بينما قال خبير اخر

ان الرغبة فى الحصول على عمل ثابت ومكاسب اكثر اصبحت تسيطر على عقول العمال اكبر من رغبتهم فى الشعور بالحرية الصناعية او استقلالهم

اما اندريه سيجفريير الفرنسى فقد وصل الى نتيجة مشابهة وقال « ان العامل الامريكى عندما يشعر بان المجتمع تكفل له بدخل مريح فانه يكون على استعداد لقبول المؤسسات الصناعية على ما هى عليه « ولكن الصناعة » فى الحقيقة لا يمكنها تأمين هذا الدخل له وهنا يمكن الهبوط المريع فى الرعاية الرأسمالية ان اصحاب الاعمال يدركون تماما مسئولياتهم نحو تهيئة حياة كريمة للعمال ولكنهم فى النهاية لا يستطيعون الوفاء بهذا الالتزام

سال مرة اوين يانج مدير شركة جنرال الكتريك مؤنبا احد اصدقائه السياسيين فى سبتمبر عام ١٩٢٨ لماذا كل هذا المجهود لانجاح المستر هوفر الا انه لا يستحق ان يكون له انصار لانجاح المستر هوفر الا انه لا يستحق ان يكون له انصار يساعده؟ فهو ليس فى حاجة الى هذه المساعدة اشياء كثيرة قد تحدث للامة اشد سوءا من ان ياتى لحكمها حزب حر من وقت لآخر وعلى اى حال فمهما كانت الانتخابات فلن يصيب هذه الامة شئ خطير قليل من اصحاب الاعمال من كان يتكهن بحلول نكبة اقتصادية وقل القليل منهم من كان قد اتخذ حيلته

وبعد مرور شهر على انهيار سوق الاسهم فى اكتوبر سنة ١٩٢٩ دعا الرئيس هوفر كلا من ما يرون تيلور واوين يونج والتر تيجل والفريد ب سلون وبيير دى سلون واخرين من مشاهير اصحاب الصناعة ورجالاتها الى مؤتمر واسر اليهم بانه يخشى حدوث حالة كساد عامة بعد ازمة وول ستريت وطلب منهم وعدا بعدم التجاوب الى سياسة تخفيض الاجور وفى التوا اعطى هؤلاء الالطاب وعدا بذلك والحقيقة ألهم. كانوا فى غير حاجة الى ان يحثهم

البيت الأبيض على هذا لان الابقاء على مستوى الاجور كان قد اصبح جزءا من مبادئ « الاستقرار » التى كانت تتحكم فى الصناعات الاحتكارية وفى ٢٥ اكتوبر وفى وسط هذا الحطام كان شواب يلقى محاضرة فى معهد الحديد والصلب عن اهمية الابقاء على مستوى الاسعار وبعد ان اشار الى ان رخاء الصناعة لن يصيبه اى ضرر وقد قال مازحا هذا الاسبوع كانت ابتسامة قدل على عدم التاكيد تظهر على وجوه البعض فهل لانهم اصبحوا اغنياء جدا واليوم ابتسامة عدم التاكيد هذه تظهر على وجوههم هذا الاسبوع فهل لانهم ليسوا اغنياء جدا . (ضحك) ولكنه اكد ان الصلب له سعر « مستقر البناء » قائم على حساب التكلفة بالاضافة الى نسبة من الربح المعقول على اساس راس المال المستثمر . ان شركات الصلب الكبرى كانت لا تسمح بحدوث اقل القليل من التذبذب فى الاسعار « كما انها لا تسمح » بان يتعرض هذا التذبذب لعدالة الميزان الدقيق الذى استقرت قواعده وهو الميزان الذى يحكم بالعدل فى الاجور ايضا حتى أن ج. ا. فاريل وجه اللوم لهؤلاء الذين كانوا يقترحون اجراء تخفيض فى الاجور بعد مضي شتة اشهر على حالة الانهيار وقال لهم « اذا كان احدكم يود بيع منتجاته (بعد ان تنقضى ارباحه) ثم ينتظر تمويضها من رجال المصنع فانه بذلك على خطأ كبير ان الاجور سوف لا تخفض فى صناعة الصلب فانتم تعلمون جيدا انه اذا تعرضت الأجور للتخفيض (اذا كان لا مفر من ذلك) فان الزبون هو الذى سيعمل على رفعها . ان سياسة الابقاء على مستوى الاجور ذات فوائد متعددة منها الانسانى والنفسى والاقتصادى (وقد كان كل واحد يقول ان الاستهلاك هو المفتاح الى الرخاء) . ولكن كانت سياسة الابقاء على الاجور تعتمد على اصرار الصناعة بالتمسك بمستوى الاسعار .

ان العمل الوظيفى (عادة) تنقصه القدرة الاشرافية التى تتعلق بالادارة العامة للمصنع . فاذا هبط الطلب فيجب ان يهبط الانتاج

بدوره وتضخضت فرص العمل المتاحة . ولكن المؤيدين لمشاريع
الرأسمالية قد لجأوا الى سبيل آخر وهو عدم الاتساع في الشغل
نفسه . فمثلا شركات اطارات السيارات في اكرون استمرت في
العمل ستة ايام في الاسبوع كما تحول عدد اخر من الشركات الى
العمل ثمان ساعات في نفس الوقت . اما السبيل الثاني فكان تقسيم
العمال الى ورديات . وهكذا استطاعت شركة « صلب الولايات
المتحدة » عندما استخدمت هذا الاسلوب ان تحتفظ باقل من نصف
قدراتها . وكان الكشف الذي يتضمن اسماء الشركات التي استخدمت
هذا الاسلوب يضم كل الشركات المهمة تقريبا (وهي الشركات التي
كانت تقتصر على تطبيق سرعات الرأسمالية وما لبثت أن قتلته شركات
اخرى حين كثر العمل ولذلك ربحت مشروعات الرعاية الرأسمالية
الى جانبها تأييد الجمعية الوطنية للصناعيين والفرف التجارية
وحكومة المستر هووفر فكان دائما لظهور حركة منتظمة تدعو الى
اقتسام العمل . وما أن حل عام ١٩٣٣ حتى كان أربع أخماس
الشركات في أمريكا (كما جاء في احصاء وزارة الاقتصاد) تعمل
بهذا النظام .

ولقد اثار اسلوب اقتسام العمل موجة من النقد باعتبار انه
يجعل الفقراء فقراء كما هم » وقد اعترف بعض اصحاب العمل
الصرحاء بان هذا الاتهام به كثير من الصواب (القليل جدا من
اصحاب العمل مثل شركة كيلوج رفضت اجر الساعة لتعوض العامل
عن الساعات الاقل) . ولكن هل قدم الناقدون بديلا افضل ؟ لقد كان
اصحاب الاعمال يدفعون نصيبهم ايضا . لقد قام احد مديري شركة
بيثلهميم بتعداد وسرد الاساليب التي يعين بها العمال الذين يعملون
في ظل نظام اقتسام العمل فقال « مد مهلة الديون وتقديم الوجبات
ومنح قطع من الارض لزرعها حدائق مع تقديم البذور » اما طريقة
الورديات فلها عيوبها منها ما يتصل بالعمليات نفسها وقد قال احد
المتحدثين باسم اصحاب العمل « اذا كان الهدف من الصناعة في هذه

الايام هو انتاج قليل التكاليف وقليل الربح فانه من الافضل لصاحب العمل ان يحتفظ بعدد ٤٠٠ عامل كل الوقت وان يشرح ٢٠٠ عامل هم اقل كفاءة .

ان هذا الاجراء الفطيع (وكان يصلح في ايام الكساد في الماضي) قد قوى الاعتقاد بضرورة وضع الناحية الانسانية موضع الاعتبار . كان هول ليتفيلد مدير شركة جودير لصناعة المطاط واطارات السيارات يعتقد ان « وردية العمل التى تدور ست ساعات فى اليوم غير صحيحة اقتصاديا

ولكن لما كانت صناعة المطاط فى اترون تستخدم اغلب العمال الذين يعملون فى مجال الصناعة . فنحن ندع الظروف الاجتماعية هى التى تتحكم . ولهذا فنحن نحاول الاحتفاظ باكبر عدد ممكن من الرجال وكان نظام اقتسام العمل فى صناعة الصلب فى نظر تشارلز شواب انجاز قامت به الادارة لا مثيل له لقد تمسك بنا العمال فى الاوقات الصعبة ونحن سنتمسك بهم الآن .

ان هذا الالتزام (الى حد ما) قد شمل ايضا كل الاعداد المتزايدة من العاطلين .

فى اكتوبر حث شواب عمال الصلب على ان يراعوا « ولو بشكل جزئى على الاقل هؤلاء العمال الذين لا يجدون عملا يجب علينا ان نتخذ الخطوات الضرورية واللازمة لكى نؤمن كل شخص له علاقة بصناعة الصلب اثناء فترة الكساد هذه

كما اضاف مايرون تيلور يجب ان ندس ايدينا حتى اعماق حوافظ نقودنا كى نساعد هؤلاء المحتاجين . فالذين هم فى حاجة الى رعاية واهتمام يجب ان يجدوها فنحن رجال هذه الصناعة العظيمة سنقوم حتما بواجبنا فى سخاء لتأدية هذه المهمة من اجل الانسانية دع الناس يقولون ان لا احد من رجال صناعة الصلب قد طلب العون من الآخرين ..

وعندما زار الصحفي سليم هاردم مدينة برادوك بولاية بنسلفانيا في الشتاء التالي وجد ان مصانع ادجار طومسون التابعة لشركة « صلب الولايات المتحدة » توزع البطالة على ٧٥٢ عاملا لا وظيفة لهم وقد لاحظ ايضا ان هناك بعض المصانع المحلية تقوم بنفس العمل . قال احد الصحفيين من محرري صحيفة اقتصادية « ان البطالة هي مسؤولية الصناعة ككل يجب على الصناعة ان تتولى القيادة في المشاريع العملية من اجل رفع المعاناة » بعض الشركات مثل جودير وجنرال الكتريك والمحاصيل العالمية وستاندرد اويل في نيوجرسي قد رصدت صناديق للقروض او لتقديم المساعدات المباشرة مثلما فعلت شركة وستنجهاوز للعاملين العاطلين كما ان بعض الشركات كانت تنتقى بعض العمال لمنحهم اجازات مدفوعة على اساس الحاجة وعدد من يقولون . وقليل من الشركات مثل شركة ستاندر أوويل في نيوجرسي واميركان رولينج ميل وهيلز برادرز ساعدت عمالها على التملك او تصفية ديون الذين يتركون العمل بصفة دائمة

في نفس الوقت كان يتجه فكر الادارة نحو اصلاح وحتى منذ العشرينات شدت مشكلة البطالة الانتباه لأن هذه المشكلة كانت موجودة وسط فترة الازدهار بسبب تأكيد الرعاية الرأسمالية على ضرورة تأمين السلامة للعامل .. أما نتائج الاتجاه فكانت لا تتحقق المذكور وإن كان ثلاث عشرة شركة فقط هي التي بدأت برامج شكلية ولكن بدأت ظهور الخطوط الرئيسية للمجهودات الخاصة بالتنفيذ وكان الطريق الاول هو الضمان الشفوي للعمل طول العام ففي عام ١٩٢٢ بدأت شركة جامبل وبراكثور مشروعاتها المشهورة الذي منح العاملين في مصانعها للمصابون فرصة عمل ليوم كامل لمدة ٤٨ اسبوعا في العام . وكان هذا الطريق (في الحقيقة) فيه تعهد للادارة لتجعل العمليات في المصانع مستقرة وان تبتكر اساليب جديدة لتنظيم العمل . ولم

تجروؤ الا قلة من الشركات على اعطاء مثل هذا الضمان انها لا تضمن اسواقا مستقرة مثل اسواق الصابون . وكان ان بدأت بعض شركات اخرى مثل جنرال اليكتريك وبيلفليم للصلب فى وضع ترتيبات لتحسين الاستقرار الوظيفى . فلما جاءت فترة الكساد نفذت هذه الترتيبات وكانت قد تطورت ، فى برامج اقتسام العمل مثل نقل العامل من قسم الى قسم وتخفيض التعيينات الى اقل حد وأنهاء قوائم باعمال الصيانة فى المواسم التى يبطؤ فيها العمل ، اما الطريق الثانى فهو انشاء احتياطى للتأمينات اما يدفعها اصحاب العمل بالكامل او بالاشتراك مع العاملين وهذا الاحتياطى يعطى العاملين الحق فى الحصول على فوائد محددة لمدة محددة

ادخلت شركة « جنرال اليكتريك ومعها مصانع روتشستر الاربعة عشر برياسة ايستمان كوداك مشاريع التأمين فى السنتين الاوليين من سنوات الكساد ولهذا اعتبرت الغرفة التجارية للولايات المتحدة ان هذه الخطوة تؤكد ان هناك ترتيبات طويلة المدى لمكافحة البطالة وأن هذه الترتيبات أصبحت سياسة ثابتة فى الصناعة الامريكية واما الجمعية الوطنية لمهندسى الكهرباء وفى يوم ١٦ سبتمبر من عام ١٩٣١ حدد جرارد سووب (مدير شركة جنرال اليكتريك) المخطوط العريضة لأكثر المشاريع طموحا التى ظهرت خلال الازمة . فقد تضمن هذا المشروع الفكرتين الاساسيتين : الاستقرار الوظيفى واحتياطى التأمينات (علاوة على نصوص اخرى تتعلق بتعويض العمال والتأمينات على الحياة والوجبات الفضائية) ولكنه وضع ايضا المشروع لينفذ على مستوى كبير لم يسبق له مثيل . فقد قال سووب بايضاح « ان الشركة الواحدة لا يمكنها ان تحل مشكلة البطالة بمفردها حلا عمليا وذا طابع مؤثر اما حالة الاستقرار فانها تقتضى اصدار قواعد وترتيبات من

الجمعيات الصناعية كلها وهي بدورها تخضع للرقابة بأى شكل من الاشكال من جانب الرقابة الفيدرالية

ان التأمين ضد البطالة يجب ان يكون على مستوى الوطن حتى يشمل التغطية المستمرة عندما ينتقل العامل من مكان الى مكان وقد اثار مشروع سووب هذا اهتماما كبيرا لأسباب منها :
مميزاته التى اثارت حولها الكثير من القيل والقال ومهما كانت الميوب التى قد يجدها رجال الاعمال فى المشروع فانهم لا يشكون لحظة فى ان سووب كان على حق فى اهتمامه الملح بحالة البطالة . ان وجود هذه الحالة منذ زمن امر لا يقلل من خطورة الحالة نفسها على الصناعة ان تحسن الاوضاع اولا ثم طريقة القضاء عليها نهائيا يجب ان يكون رد الفعل عند كل من اعطى فكره واهتمامه لما يدور من حوله

فلو كان الاقتصاد حين القى سووب خطابه تمكن من تحقيق حالة الازدهار، التى استطاع تحقيقها بعد ذلك لكانت الرعاية الرأسمالية اكثر قيمة واهم نفعا بل وخالية من اى ضرر . كتب احد محررى الفرة التجارية يقول ان حالة الكساد اوضحت لنا مدى ما يشعر به اصحاب الاعمال من ضرورة تقبلهم لواجباتهم الاجتماعية . فقد ادرك صاحب العمل ان الشغل اصبح اكثر من ان يكون سلعة تشتري بارخص الاسعار وقال شواب ان بعد النظر والتناول السليم لمصالح العمال ستقوم وتنهض كتشال بارز يدل على الانجازات الحديثة للإدارة الأمريكية فى الوقت الحاضر وبالاحتفاظ بالاجور واتساع حركة العمل فان الاعمال التجارية والصناعية تستطيع الحفاظ على المؤسسات الاقتصادية فى اوضاع قوية وان تضمن القدرة الشرائية عند الناس اذا ما بدأت الاحوال فى التحسن ولكن الاحوال لم تتحسن بل زادت سوءا كل يوم حتى ارتطمت فى النهاية بقاع الركود الذى لم يكن يتخيل احد ان يصل اليه فى عام

١٩٣٢ هبط انتاج السيارات الى ٢٠ وبعد هذه السنة الصعبة قال ان استطاعة قادة صناعة الصلب أن يخرجوا معظم شركاتنا بحالة سليمة بالرغم من الخسائر الفادحة التي لحقت بهذه الشركات فذلك شهادة كبيرة ودليل قاطع على المرونة والحكمة . ولكن في الوقت نفسه سقطت الرعاية الرأسمالية وأصبحت من الحالات الميثوس منها .

ان الانهيار الاقتصادي كان السبب في توقف اى تقدم في المشروعات وفي التأمين ضد البطالة ولكن بعض الشركات القليلة اتبعت خطوات شركة « جنرال اليكتريك » ومصانع روتشستر وكان على سووب وهو يحاول مساندة مشروعات التأمين ان يقنع مجلس المديرين بان يوافق على حصول العامل على تأمين يعادل نصف اجر العامل العادى لمدة ستة اشهر اعتبارا من نوفمبر ١٩٣١ ويتذكر سووب بعد مرور عام فيقول « ولكن الاحوال سارت الى اسوأ وبانتظام وشمرت بالشكر بعد ان انقضت فترة التأمين وهي السنة أشهر . انه كان مشروعا طموحا يفوق امكانيات اى شركة بمفردها حتى تنفذه نحو خطوة صناعية واسعة كما ان مشروعه الكبير لم يحقق نجاحا اكبر . لقد استمر في الحث عليه ولكنه اعترف بانه « لم يكن له تأثير يذكر » وبينما كانت الصناعة تلتزم السلبية الا أن العمور أخذ ينمون نحو طلب التأمين ضد البطالة حتى أن هذا المشروع نال مساندة روزفلت وكان محافظا لولاية نيويورك وقتئذ . وقامت بدراسته لجنة اوهايو الخاصة بالتأمين ضد البطالة دراسة عميقة واصبح قانونا في ولاية ويسكونسن ولكن الحالة الاقتصادية اعادت تهديدها لبعض الشركات التي كانت تساند المشروع وكان ذلك في اوائل عام ١٩٣٢ . وصرح شواب بعد ان اعترف بالاخطاء السابقة بان على صناعة الصلب ان توفر احتياطيا لمواجهة اى كساد في المستقبل واذا صدر قانون

فعليه عند صدوره الا يؤثر او يعين اى عمل . تطوعى تقوم به الشركات التى تريد تطبيق القانون والا فان سنوات التقدم والاعمال التطوعية ستعرض للخدر وكرجل معنك ومجرب كان شواب لا يريد ان يكون هناك اى ضغوط على الشركات المجهدة ماليا كانت الترتيبات السريعة لوقف الكساد تفشل الواحدة بعد الاخرى حتى ان سلم الاجور لم يكن من الممكن التمسك به ففى صناعة الصلب كانت الاسعار تتحرك نحو الانخفاض بالرغم من توسلات وحجج زعماء الصناعة وفى الواقع لم يستطع احد ان يحقق ربحا الا بعض الشركات التى عرفت بالادارة البخيلة وبالمنافسة المستميتة مثل اتحاد الصلب الوطنى الذى يديره ا . ت . وير وكان انحدار الاجور الى اسفل جزءا من هذه الصعوبة انفجر جيمس فاريل مدير شركة « صلب الولايات المتحدة » امام معهد الصلب فى مايو ١٩٣١ قائلا « اعتقد ان هذا نوع رخيص من الاعمال المالية حين يعمل الرجل ثلاثة ايام فى الاسبوع ثم يستقطع منه ١٠٪ فاذا كان هذا هو الوضع الحالى فانه لا يمكن ان يكون هذا نتيجة فكر الشركات ذات التقاليد والتاريخ القديم ولكن سرعان ما اضطرت هذه الشركات لاتخاذ نفس الخطوة فلما اعلنت شركة « صلب الولايات المتحدة » عزمها على تخفيض الاجور ١٠ اعتبارا من اول اكتوبر ١٩٣١ اصبح الاحتفاظ بـ ١٠ الاجور فى صناعة الصلب وكذلك فى الصناعات كلها مقضيا عليه وبعد عدة اسابيع قليلة تخلى فورد عن اعطاء السبعة دولارات فى اليوم (وهو الامر الذى كانت الشركة قد اعلنت عنه - بشكل درامى - عندما طلب الرئيس هوفر ضرورة العمل على استقرار الاجور فى نوفمبر ١٩٢٩) حتى وصل الاجر الى اربعة دولارات فى نوفمبر ١٩٣٢ . ان فشل الاحتفاظ بمستوى الاجور دل على مدى تعرض الشركات وحتى الكبرى للظمن والنقد من منا يستطيع ان يغير من كشف الميزانية الذى لا يرحم

بهذا اقر شواب بعد اجراء اول تخفيض فى اجور العاملين فى
الصلب . أما فى التخفيض الثانى (فى ربيع ١٩٣٢) فقد قال (نحن
لا نستطيع التهرب مما تمليه علينا الظروف الحالية) .

كان لعجز الشركات اثر سيء فى حل مشكلة البطالة واصبح
نظام اقتسام العمل اكثر من دعاية قاسية وخاصة بعد ان انخفض
معدل الانتاج فى شتاء عام ١٩٣١ كان العمال فى شركة جودير
يعملون ١٨ ساعة فقط فى الاسبوع اما بيشلهم للصلب فقد اعترفت
الشركة فى ديسمبر ١٩٣١ بانه فى ظل نظام الورديات كان الرجل
يحصل على اجر لا يكفى ان يقيم به اوده . وقد مروا بأسوأ عشرة
اشهر فى حياتهم بعد ذلك عندما هبطت عمليات الشركة بنسبة ٩٠٪
فى الوقت الذى لم تنقص فيه الشركة قوتها العاملة الا ١٥ ٪ من
العدد العادى . اما انتظار العاملين العاطلين للحصول على عمل فقد
طال فى هذا الوقت وخاصة فى مجال الصناعات الثقيلة وفى عام
١٩٢٩ كانت شركة جنرال موتورز تستخدم ١٠١,٦٩٩ عامل اما فى عام
١٩٣٢ فقد انخفض العدد الى ٥٢,٢٧٧ عاملا وارتفع عدد العاملين من
ثمانية ملايين عام ١٩٣١ الى خمسة عشر مليونا فى مارس ١٩٣٢ وهو
رقم مقرر لنفسه لأنه يمثل ثلث القوى العاملة أى بمعدل واحد من كل
ثلاثة من القوة العاملة وقبل ذلك ببضع سنوات توقف أصحاب الأعمال
عن الاهتمام بمصالحهم او القول بان الموارد المحلية قادرة على
تحمل اعباء الاعانات والمساعدات . حتى ان احد المتحدثين باسم
الفرقة التجارية تحدث الى مستمعيه فى الاذاعة فى سبتمبر ١٩٣١
فقال ان تقديم مساعدات الحكومة الفيدرالية يشل الشجاعة
والمبادرات ويحطم الاستقلال وفى الاقتراح الذى تم فى الفرقة
التجارية جاءت النتيجة ضد المخصصات الفيدرالية للمساعدات
بفرق ساحق (١٢ صوتا ضد واحد) اما فى عام ١٩٣٢ فلم يمد
لأصحاب الأعمال مجال للاختيار وفى شهر يونيو كان زعماء مدينة

شيكاغو يتوصلون لطلب المصونة الفيدرالية لمساعدة مدينتهم وكانت قائمة اسماء هؤلاء الزعماء تضم اسماء رؤساء مثل أرمورو كوداهي ، وويلسون والمحاصيل العالمية وانلاندستيل وبنديكس وشركة الولايات المتحدة للجبس . اما في واشنطن فان ممثلى اصحاب الاعمال الذى كانوا يعارضون بشدة فى السنوات السابقة مخصصات المساعدات تقييوا فى عام ١٩٣٣ بشكل ملفت للنظر عن حضور جلسات الاستماع فى مجلس الشيوخ .

وكانت الحالة فى الحقيقة سيئة اكثر مما تظهر فى مكاتب الشركات فى شيكاغو ونيويورك فعمال الصناعة لم يفقدوا الامل فى عودة الرعاية الرأسمالية فعصب بل ان الكثير منهم انقلبوا على اصحاب الاعمال فى وحشية لقد قاموا بذلك برغم نوايا الادارة الطيبة الاكيدة وهذا مرجعه تأثير الكساد الذى الهدى عمل امين من اعمال البر ان هذه الحقيقة لا تظهر واضحة من بعد اما عن قرب فيمكن ملاحظتها هنا وهناك

وفى مايو ١٩٣١ خرج الفان من العمال فى اضراب من مصانع شركة المصنوعات المطاطية فى مدينة ميشاواكا فى ولاية انديانا وهى لا تبعد كثيرا عن سوث بيند . كان هذا الاضراب مفاجأة للادارة فقد كانت هذه الادارة تفخر دائما بتاريخها الطويل عن علاقتها الطيبة مع العمال حين كانت مؤسسة خاصة فى بادى الامر ثم اصبحت تحت اشراف مطاط الولايات المتحدة كانوا يفخرون لانهم من القادة الاوائل الذين اشتركوا فى انشطة الرعاية الرأسمالية وعندما اصاب الافات الصعبة هذه المصانع عام ١٩٣٠ قامت الشركة بكل ما يمكن عمله لحماية العمال عن طريق العمل بالمشاركة كتب كايروس س. شينج رئيس العلاقات العمالية بمؤسسة الولايات المتحدة للمطاط يقول « انى اعتقد (فى الواقع) انه من اجل نجاح محاولتنا للسيطرة على الوضع العالى فقد ذهبت الادارة

الى ابعد مما يعتبر صفقة رابعة لقد قدمت الادارة تنازلات كبيرة لانهاء الاضراب فوافقت المصانع على مناقشة اسباب الشكوى مع لجنة تمثيل العاملين التى انتخبت من بينهم بالتصويت السرى وقد قال احد ممثلى الشركة للجنة فى سبتمبر « ان لدينا الرغبة الشديدة فى الاحتفاظ بحسن نية العاملين » وفى هذا الوقت بالذات وجد احد اعضاء لجنة التوفيق الفيدرالية ان العمال كانوا غاضبين بشكل خطير وقد حذره ثلاثة (من الفضل الرجال) من انهم سيقتلون المشرف اذا ما خرجوا فى اضراب مرة اخرى وبرغم الجهود التى قامت بها الشركة لتسوية الامر الا انها وجدت نفسها تجلس على برميل من البارود

ان حالة الكساد تطلبت اصدار مجموعة من القرارات الصعبة . قال المراقب « نظرا لحجم العمل الذى انخفض لدرجة كبيرة ونظرا لانخفاض اسعار السلع فقد زاد الشهور بضرورة الاقتصاد والوفر اكثر من ذى قبل . وحتى يمكن مواجهة المنافسات الشديدة فقد بدأ فى تطبيق برنامج عنيف وصارم كما ادخلت مصدات واساليب جديدة وخفضت الاجور بنسبة ١٠٪ والقيام بتفتيش يومى كم كان يطالب هذا البرنامج بمعدلات انتاج وفق معدل موضوع واستخدام مهندس لدراسة الوقت والحركة المطلوبة لكل عملية ثم تطبيق الاجور والاجور الاضافية على ضوء هذا كله . ان هذا البرنامج الجديد كان بمثابة الشرارة التى انطلقت وسببت الثورة فى مايو فقد اشتكى العمال من مستوى الاداء العالى المطلوب والمستحيل تحقيقه ولأن كثيرا من العمليات يجب ان تبدأ بساعة او ساعتين مبكرا حتى يصل مستوى الاداء الى هذه الدرجة من الكفاءة والذى يسمح لهم بالاستمرار فى العمل وان الاجور انخفضت الى نصفها نظير عمل اكثر . وبالرغم من التفسيرات التى اتت بها الشركة وكذا الضمانات والتأكيدات التى قدمتها فان ذلك كله لم

يقلل من العداء » لهذا النظام القاسى والعنيف واللا انسانى ، وهكذا واجهت الادارة ازمة حادة لم تجد لها حلا . ان هذا الكساد الذى دعا الى بذل جهود انسانية هو نفسه الذى تطلب اتخاذ قرارات قاسية وصارمة والاسوأ من ذلك ان اعمال البر ادت الى زيادة شدة الاضرابات . فلو ان الشركة لجأت الى تخفيض عدد العمال لأعطت العمال الباقين فرصة العمل ليوم كامل ان المديرين فى مصانع ميشاواكا احسوا ان نظام الاداء الجديد يمكن ان يكون اكثر نجاحا ولن يسبب قيام اية معارضة وزيادة فى المعانى الطيبة وافقت الشركة على تحويل بعض الرجال الى العمل فى اشغال كان يؤديها النساء لتتيسر لهم فرصة العمل بدلا من طردهم ولكن سرعان ما بدأ الهجوم على الشركة بتهمة انها تعطى اجورا تكفى لسد الرمق » اذا كنا طردنا هؤلاء العمال فى ذلك الوقت واذا كنا ابقينا على استخدام النساء لوفرنا الكثير من هذه المتاعب ولأصبح لدينا السبب القاسونى لهذا الاجراء نظرا لقلة فرص العمل فلما قامت الشركة بتنفيذ هذا الاجراء فانها بكل بساطة قد جعلت الحالة اكثر سوءا مما كانت عليه وعندئذ بدأت الفترة الثانية من الاضراب فى سبتمبر عام ١٩٢١ بسبب قيام الشركة بتسريح خمسين عاملا

وحينئذ طلبت لجنة العاملين توزيع العمل على نطاق اوسع وعندما رفضت الشركة هذا الطلب لرغبتها فى تأمين اعمال كافية للعمال الباقين فى فصل الشتاء قام العمال بتوجيه التهم الى الادارة لانها تفرق فى المعاملة بين التابعين للاتحاد وفى مايو ١٩٢٢ اضطرت الشركة مرة ثانية الى تخفيض الاجور بنسبة ١٥ وجعلت هذا التخفيض يرسى على فترة الاسابيع التى يعمل فيها العمال اربعة ايام فى الاسبوع فقط وكان من غير شك هدفها من هذا الاجراء (على هذا النحو) ان يضمنوا للعمال اجورا تكفى لسد

نفقات المعيشة ولكن العمال فسروا هذا بأنه خدعة وقاموا بالاضراب مرة ثانية . وهكذا رسخت جذور الكراهية بالرغم من توسلات الشركة اننا لسنا أنانيين وايدينا نظيفة وشريفة وكان هذا قمة السخرية ففي العشرينات كانت كل الظروف تنسى وتزيد من الثقة في الادارة في فترة الكساد اصبحت الظروف تشير الى فقدان هذه الثقة ولكن تجربة شركة ميشاواكا كانت تجربة فريدة لان الاضرابات كانت فيها علنية (وربما كان مرجع ذلك الى وجود اتحاد وافكار شيوعية . ولكن كانت موجة الاستياء الصامت تنمو في كل مكان ولما انفجر هذا الاستياء الصامت بسبب ظروف « الخطة الاقتصادية الجديدة كان الجو قد امتلأ بالاتهامات للسرعة التي لا رحمة فيها في انخفاض الاجور والمحسوبية الطاغية في تنظيم الاعمال كل هذه الشكاوى ساعدت على تعبئة الشعور والنفوس بالمرارة هذا الى جانب الشكوى الكبرى والرئيسية من البطالة وتفشيها

في ١٨ يناير ١٩٣٣ اسر بول و ليتشفيلد بشركة جودير لصديق له وقال اننا ننحرف كسفينة ليس لها سكان في مياه تزداد خطورة يوما بعد يوم ان روح الاكتئاب والتخلص من الاوهام تتزايد وتظهر في كل مكان - يذهب اليه الفرد ان مشكلة البطالة وراء جميع الامراض الاخرى لقد حزن ليتشفيلد على حالة المعاناة الشديدة التي جاءت مع الشتاء الثالث الفظيع لفترة الكساد (ان اشد تعبير بالألم عن ذلك التعاطف كانت الصرخة السابقة التي أطلقها دانييل ويلارد مدير شركة بلتيمور واوايو للسكك الحديدية اذ قال اذا كان العامل متعطلا ويعول اسرة فإنه يرتكب السرقة قبل ان يموت جوعا وكان شعور الحزب هذا نابعا من حالة الضياع والمعجز اما الكارثة الاقتصادية فلأن الرعاية الرأسمالية كانت تركز كلية على الثقة التامة في قدرة اصحاب الاعمال الكبار فقد تعهدوا بتأمين حياة

كريمة لعمالهم وفي المقابل فإن العمال كانوا يعطون الاخلاص وحسن النية ولكن - لم يعد هذا الضمان وعد شرف ففي اغسطس ١٩٢٢ لاحظ مايرون تيلور ان شركة صلب الولايات المتحدة اصبحت تحت رحمة الاوضاع التجارية السائدة شأنها في ذلك شأن اى شركة اخرى وكان هذا الاعتراف قاتلا .

ان الرعاية الرأسمالية استنفدت جميع ارسدتها حتى ان احد العمال الميكانيكيين العاطلين والذي كان على وشك ان يخسر المنزل الذى يسكنه كتب يقول « ان اصحاب البنوك ورجال الصناعة الذين يديرون الامور فى بلادنا قد اثبتوا عدم قدرتهم بالكامل او عدم اكتراثهم بوضع الوطن فى ظروف افضل وفى خطاب مفعم بالشجون وصل الى بنيامين س مارش زعيم « جماعة الضغط الشعبى » من احد العمال القدامى فى شركة فورد » كتب هذا العامل يقول « لقد امضيت حياتى فى خندق مليونير » فملق مارش على هذا الخطاب بقوله اذا كانت شركة فورد يمكنها ان تطرد مثل هذا الرجل الذى عمل بها ثلاثين عاما ليموت جوعا وامثاله وهم فى سن ٦٥ او ٧٠ عاما فمن الواضح الا تبقى ولا ينبغى ان تبقى رعاية العاطلين فى ايدى اصحاب الاعمال »

ان المراقبين المدققين استطاعوا ان يقرأوا المستقبل فى الماضى وفى يونيو ١٩٢٩ كان زعيم العمال جون فرى يقول انه هزم بواسطة هذه النظم المتطورة والمكررة التى جعلت من الصعب على اتحاد العمال ان يحتفظ بتناسكه - ان سنتين من الكساد قد غيرت رأى فرى فى مستقبل الاتحاد حيث قال ان الأغلبية العظمى من العمال كان اتحاد الشركات قد اسلمهم للنوم بفضل مشروعات الرعاية والمنظمات الاجتماعية التى كان يرعاها اصحاب الاعمال حتى ان العمال كانوا يعتبرونهم حماقتهم كما اعتقدوا اعتقادا قويا بأن منظمات الاتحاد العمالى غير لازمة لرعايتهم - انى اطلع (اذا

خرجنا من حالة الكساد هذه ، الى فترة زمنية للتنظيم على مدى اوسع مما عرفناه اثناء فترة الحرب . الحقيقة ان النظام الحالى للبنوك والصناعة قد فشل فى ان يكون اهلا للثقة التى وضعها الناس فيه ان النظام الرأسمالى والذى تمثله هذه المؤسسات معرض للانهار فى الوقت الحاضر . وبهذا قيم (مثل غيره) القوة التى بها تتمكن القوى العاملة من ادارة عجلة الصناعة الامريكية .

ان الرعاية الرأسمالية لم تستطع ان تحمل نظام العلاقات العمالية الذى كانت تسيطر عليه الادارة ولم يكن الفشل ملازما للكيفية التى كانت تدار بها هذه الرعاية فى العشرينات ولكن هذا الفشل جاء على اثر التحول الغريب الذى ادخل على دولاب الاعمال وان كان الدارسون لا يميلون الى معالجة موضوع الرعاية الرأسمالية بهذه الطريقة فانهم يميلون كثيرا الى اعتبارها مرحلة عابرة منحرفة من مراحل حركة التصنيع فى امريكا فمثلا إنتهى إيرفينج بيرنشتين الى أن الهدف من الرعاية الرأسمالية (وهو تجنب تدخل الاتحاد العمالى) كان يمكن تحقيقه مرحليا فقط لأن الصفة الابوية للرعاية فشلت فى ان تضع يدها على المسائل الرئيسية . ان رأى بيرنشتين متقارب مع رأى شخص يستهجن الرقابة النفسية من فرد على فرد اخر اذا كان من المربيع ان نرى ان الرعاية الرأسمالية لم تكن ناجحة ولم تستطع ان تقنع العمال بانهم سيكونون افضل حالا وهم تحت وصاية اصحاب الاعمال . كما انها لم تستطع ان تتأصل فى نظام الصناعة الامريكية فان الحقائق تشير الى عكس ذلك . ولكن هل كانت الرعاية الرأسمالية ستتحطم تلقائيا ان عاجلا او اجلا ؟ هذا سؤال يجب ان يكون مطروحا للمناقشة . فنحن نعلم انها تحطمت بسبب ازمة اقتصادية قاسية وكان من الممكن ان يبقى ويستمر هذا الطريق الابوى الذى كانت العلاقات الصناعية تسير فيه لولا الكساد الكبير .

ظهور نظرية تكوين

اتحاد عمال الانتاج بالجملة

حين قدمت « الخطة الاقتصادية الجديدة » كان إتحاد العمال الأمريكي قد أصبح حركة جامدة كانت العضوية تقل قليلا عن ثلاثة ملايين في عام ١٩٢٢ وكان الجزء من هذه العمالة والذي لا ينتمى الى قطاع الزراعة (العشر) لم يتغير حجمه برغم مرور ثلاثين عاما منذ قيام نظام الاتحاد . والمسألة ليست ارقاما فالتقوى العاملة كانت مقصورة على صناعة اشغال الابرّة والمرافق العامة (ما عدا المواصلات) ومناجم الفحم وتشبيد المباني والسكك الحديدية وفوق ذلك كان هناك فراغ في الصناعة خاصة في مجال الانتاج بالجملة . فالعمالة المنظمة لم تستطع اختراق الصناعات التي تملكها الشركات العملاقة او التي تدار بوسائل تكنولوجية متقدمة تشمل الميكنة ونظرية تقسيم العمل او تقوم على عدة عمليات مختلفة للانتاج للسوق المحلي او أن عمالها من غير العمال المهرة او نصف المهرة . اما الانتاج بالجملة الذي جوهريه - العديده والصلب والمواد الكيماوية والمعادن غير الحديدية والمطاط والمواد الكهربائية وصناعة المواد الغذائية - فان الافكار الاتحادية العمالية لم يستطع النفاذ اليه . اما النفاذ الكبير فقد حدث بعد عام ١٩٢٢ وبعد عشر سنوات طبقت أغلب الشركات الصناعية للانتاج بالجملة نظرية تكوين اتحاد عمال بها وبالطبع ترك هذا اثارا كبيرة وكما قال والتر جاكينسون كان ذلك تغير جذري في قوة العلاقات

الاجتماعية فى المجتمع الأمريكى والواقع ان هذا الانجاز انما ترجع جذوره الى الثلاثينات (وان كانت هذه فترة مناسبة) الا انها لم تستطع ان تخلق هذه النظرية الاتحادية الجديدة . اما النجاح النهائى لهذه النظرية فقد جاء نتيجة الاحداث التى كانت سببا فى انتهاء فترة الكساد الكبير والخطة الاقتصادية الجديدة

ان نظرية تكوين اتحاد عمالى فى صناعات الانتاج بالجملة مازالت تحتاج الى شرح وهذا هو الهدف من هذا المقال

ان هذا الانجاز بدأ من داخل الحركة العمالية التى كانت دائمة التغير . اما الحقيقة الجوهرية - فى الواقع - فهى قيام « مجلس المنظمات الصناعية » وكان فى الاصل لجنة التنظيم الصناعى »

كاداة لتوحيد الصناعات الاساسية . وهنا ترتسم عدة استفهامات ملفتة للنظر : ما هى الحاجة التى دعت الى انقسام اتحاد العمال ؟ وما العديد الذى جاء به مؤتمر المنظمات الصناعية والذى كان يناقش طريقة تناول الاتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى لكى يمكنه من ايجاد اتحاد لعمال الانتاج بالجملة ؟ واخيرا هل كانت جهود الاتحاد حاسمة عند تنظيم قطاع الانتاج بالجملة

يبدو ان اجزاء الموضوع متنافرة وغير منسجمة فاتحاد عمال الصناعة ضد اتحاد المهنيين

ان عدم الانسجام كان فى البناء ان تنظيم عمال الصناعة هو التنظيم الذى يضم جميع عمال صناعة واحدة وقد وقع الاختيار على الاتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى ليكون هو الاطار الشامل لهم جميعا ويرجع عدم الانسجام هذا الى عدة اسباب اهمها السيطرة العددية للعمال المهنيين فبالرغم من ان مصالح العمال الصناعيين كانت معرضة للخطر دائما فهم لم يستطيعوا ان يجمعوا العدد الكافى من الاصوات للحصول على الاغلبية فى مؤتمرات الاتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى وحتى الاتحاد الفيدرالى نفسه كان جهة تشريعية

بالنسبة لبقية الاتحادات المنضمة اليه كما ان مناطق نفوذ احدى الاتحادات كانت مقصورة عليه من الناحية الانتخابية التى ينزل فيها بقائه من عنده مهما تعددت الاتحادات الاخرى التى يجب ان تلتزم بالقائمة الانتخابية هذه وكان اتحاد المهنيين له السيطرة التقليدية بين الصناعات الاساسية والى جانب ذلك فان الحقيقة الثابتة هى ان قوة الاتحادات انما تتوقف على الاتحادات الوطنية . ولما كان الاتحاد الفيدرالى عبارة عن جهاز قائم على التطوع فقد كانت قراراته غير ملزمة حتى ان وليام جريم قال " ليست هناك قوة تضطر اى اتحاد او اى شخص بالقيام بعمل ما او كما قال فيليب تافت ان الاتحاد الفيدرالى حتى ولو اراد لا يستطيع ان يجبر اى اتحاد للمهنيين ان يترك منطقة نفوذه او حتى يضطر الاتحادات الاخرى للدخول فى وحدة تجمع بينهم اذا لم يبق داخل الحركة العمالية الا صانعو السياسة وحتى هؤلاء لم يكن لديهم اى نفوذ او قوة لذلك لم يهتم بهم كثيرا موظفو الاتحاد الفيدرالى ولهذا كانت كل هذه الحقائق تشير الى ميل الاتحاد الفيدرالى لمصالح العمال المهنيين

وبقيت هذه الاعتبارات مقيدة للاتحادات العمالية خاصة فى الفترة التاريخية التى ثار فيها الجدل حول البناء الجديد الذى بدأ فى منتصف الثلاثينات وفى مؤتمر الاتحاد الفيدرالى للعمال الامريكى الذى عقد فى سان فرانسيسكو عام ١٩٣٤ اثبتت هذه الاوضاع وربطت مع موضوع اجازة اتحادات عمالية فى ميدان الانتاج بالجملة فى صناعة السيارات والاسمنت والالومنيوم وبعض الصناعات الاخرى الصغيرة ولما كان العمال الصناعيون افادوا من انتطورات الاخيرة فقد اجبروا المؤتمر على الاعتراف بان هناك حالة جديدة قد ظهرت ولهذا يجب اعادة التنظيم على كافة المستويات حتى يصبح الاتحاد الفيدرالى اكثر فاعلية ولكن (من جهة اخرى)

كان المؤتمر يريد ان يحافظ بالكامل على حقوق اتحادات المهنيين فى مناطقهم وجاء المجلس التنفيذى الذى عهد اليه الاختيار بين الامرين وقرر استبعاد عمال العدد والصباعة وصناعة الادوات وقطع الغيار من مناطق نفوذ عمال انتاج السيارات والصيانة وتركيب الآلات الذين يعملون فى مصانع « المطاط المتحدة » وبناء على ذلك جاءت النتيجة المصرية فى عام ١٩٣٥ فى مدينة « اتلانتا » عندما وافق المؤتمر على هذا القرار ولم يقبله جسون ل . لويس ومؤيدوه واصروا كما قال تشارلز هوارد رئيس اتحاد عمال الطباعة ، على ان الاتحادات الصناعية هى الحالة الوحيدة فى الصناعات الكبرى للانتاج بالجملة

ولكن بعد مؤتمر عام ١٩٣٥ قامت حركة مستقلة حولت الاتحاد الفيدرالى الى اتحاديين .

تتابعت الاحداث فى الفترة ١٩٣٤ - ١٩٣٥ وكان من الصعب ملاحقتها ومعرفة الامور على حقيقتها وانخذ الجدل نمسبيرات سبق أن استخدمت فى الانحادات العمالية وكانت النتيجة فى النهاية ظهور اتحادات صناعية قوية واتضح بعد ذلك ان الصراع حول تكوين الاتحاد الفيدرالى كان الدافع الى قيام مجلس المنظمات الصناعية ولكن لم تعط هذه النتيجة أهمية كافية .

ولم يكن الاتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى ينقصه العثور على نظام بديل فلم يكن ممويل جومبرز اقل بصيرة من الذين انتقدوا الاتحاد الفيدرالى - لقد رأى مدى قصور البناء الاساسى لاتحاد الفنيين عن مسايرة الصناعة الأمريكية التى بدأت تتطور على مر السنين استجابة لمطلبات الانتاج بالجملة ولذا كان يتوقع وجود حاجة الى تنظيم يضم العمال غير المهرة لأنه مع ظهور اختراعات جديدة وتطبيق نظم حديثة وتقسيم العمل الى فروع فان الكثيرين

من العمال الذين كانوا يعملون في صناعات تحتاج الى مهارة سوف يجدون انفسهم وقد فقدوا اعمالهم اى ان من كان يعتبر « اسطى بالأمس » سيصبح عاملا غير ماهر اليوم وكانت الاداة المناسبة هي انشاء اتحادات عمالية في كل ولاية فاذا انضم هؤلاء العمال الى اتحادات محلية فان بقية العمال (الذين لم يكونوا منضمين الى اى اتحاد) سيستجيبون بحكم عملهم الى اى اتحاد وطنى مناسب لطبيعة عملهم او لأى اتحادات صناعية تنتسب مباشرة الى الاتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى كما سبق ان انتسبت اليه اتحادات الولايات . وكما قال جومبرز فإن اتحاد العمال في كل ولاية يصبح المكان الذى تحشد فيه قوى الحركة العمالية

وبالإضافة الى تنظيم العمال العاديين فان الاتحاد حاول تغيير البناء القائم حتى يصير لهؤلاء العمال الحق في الانتخاب اليه لذلك اعطيت الاتحادات الوطنية الحق في ان تمنح عضويتها للعمال المهرة ونصف المهرة داخل الصناعة الواحدة فمثلا : ضم عمال عمل الطوب الى اتحاد التشييد والمبانى وعمال عمل الصفيح الى اتحاد عمال الصفيح ولكن جومبرز كان يرغب بشدة في أن يجذب عمال القصدير الى اتحاد عمال الصفيح في اتحادات اولية اى اتحادات وطنية لعدة مهن معينة في صناعة معينة ولمحاولة تحقيق هذه الرغبة حث الاتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى الاتحادات الوطنية على الاندماج (الامتزاج) او التنازل عن قوانينها حتى يقبل قوانين اوسع مدى . وكانت النتيجة النهائية لكل ذلك هو ايجاد اتحاد وطنى عام يغطى كل المهن في الصناعة الواحدة بغض النظر عن درجات المهارة بالإضافة الى العامل العادى كانت هذه التنظيمات التشريعية قائمة في الفترة التى سبقت الثلاثينات وكانت ذات فاعلية في صناعة الانتاج بالجملة وقتئذ وكانت الاتحادات المهنية لا تزال موجودة ولم يضع بها حتى ان الاتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى دافع عن

مكانتها في اعلان سكرانتون في ١٩٠١ فقد تمسك بكل قوة « بالمبدأ الاساسي » للمنظمات المهنية باعتبارها احدث التغييرات الكبرى الممكنة في وسائل الانتاج والعمل وكانت التشريعات الاولى لاتتضمن مهنا نصف صناعية مثل سائق العربسة ذات الخيول (الحوذى) والنجار وعامل ورشة وما اليها من الاعمال المشابهة .

واخيرا تم التنسيق فصارت الاتحادات الاولى والمهنية يعملان معا في مجال الصناعات الاساسية والى ان نفذ اعلان سكرانتون كانت هناك محاولات ترمى لايجاد « تحالف بين أقسام وفروع المهنة » عن طريق « مجلس منظمات المناطق والاتحادات الوطنية للعمال وكان من اثر ذلك ان قام نوع من التعاون (خاصة عند مائدة المطالب المشتركة) وان كان هذا التعاون يتم على اسس متفرقة واوقات متفاوتة فقبل الحرب العالمية الاولى وفي خلالها انضمت الاتحادات الوطنية لعمال تعبئة اللحوم بعضها الى بعض لمواجهة الحاجة الى قرار عام . اما في مجال الطب (من جهة اخرى) فان اربعة وعشرين اتحادا وطنيا في اعوام ١٩١٨ - ١٩٢٠ كانت تعمل معا من خلال « اللجنة الوطنية » لمنظمات عمال الحديد والصلب اما على مستوى الاقاليم فقد كان للاتحادات المحلية هيئات رسمية مثل ما كان في جنرال اليكتريك بمدينة سكانيكتدى لقراءة عشر سنوات بعد عام ١٩١١ وكذلك في مراكز تعليب اللحوم من ١٩٠١ حتى ١٩٠٤ وكذلك في مدينة شيكاغو من عام ١٩١٧ حتى ١٩٢٠ وكذلك في مصانع الحديد والصلب اثناء انتفاضة الاتحاد زمن الحرب وبلاضافة الى ذلك كله كانت ادارات الاتحاد القيدالى للعمال الامريكى تساعد على اقامة مثل هذه الروابط المشتركة بين الاتحادات . فمثلا اعطت ادارة عمال المعادن الحق للمجالس المحلية للمساعدة على القيام باعمال تعاونية كما كان الحال في صناعة السيارات عام ١٩١٤ وعام ١٩٢٧

وبالرغم من أن جميع هذه المبادرات كانت غير كافية إلا أنها بينت أن قيام وحدة حقيقية لم يكن شيئاً صعب المنال في ظل ترتيبات البناء المهني الأول لحركة الانتاج بالجملة .
وفي عام ١٩٣٥ أيد الاتحاد الفيدرالي للعمال الأمريكي هذه الخطوة التي كانت قد استقرت حتى قال مؤيدوها أنها خطوة قابلة للتنفيذ على مستوى أكبر لأن أعداد العمال المهنيين لم يكن ذا أهمية في مجال الإنتاج بالجملة . وخير مثال لذلك : في صناعة المطاط والقوى العاملة التي كانت تعمل فيها وفق ما جاء في إحصاء ١٩٣٠ كانت تتكون على النحو الآتي : -

٥٥٩ نجارا

٣٩٥ مصنف حروف وعمال اللينوتيب

٩١٥ كهربائي

١,٢٠٦ ميكانيكي

١,١٤٨ مهندس

٤٨٢ صانع الات

٤,٦٦٥ مشغل الات

٨٠٥ سبالك

٣٠٠ صانع ادوات

١,٣٧٦ سائق عربة نقل

٤٥٦ نقاش ومركب زجاج

٨٠,٨٣٥ عامل عادي

٢٩,١٣٤ شغال عادي

لذلك كان التحكم في الفئتين الاخيرتين يعطى اتحاد عمال صناعة المطاط نسبة ٩٠٪ من القوى العاملة في الصناعة ولم يستطع وليم هوتشسون رئيس اتحاد التجارين ان يفهم لماذا يضار التنظيم عند فصل « اعداد قليلة نسبيا بالمقارنة بجملة اعداد العاملين في صناعة المطاط » لهذا كان جون فري متأكدا من أن المفاوضات المشتركة والاتفاق المشترك عن طريق (اتحاد المعادن)

هو ابلغ رد لما سمي بالشكل الصناعي لتنظيم اتحاد عمال الصناعة ... يمكن صاحب العمل من ان يقوم بالمفاوضة حتى يصل الى اتفاق واحد يغطي جميع العاملين وفي سبتمبر ١٩٣٤ طبقت هذه السياسة على عمال المعادن والتشييد فدخل الاتحاد الفيدرالى للعمال الامريكى فى مفاوضات (على هذا الاساس) مع شركة اناكوندا للنحاس .

واذا لم يكن هذا البديل الذى قدمه الاتحاد الفيدرالى للعمال الامريكى هو افضل الحلول الا انه كان مناسباً . والترتيبات التى طبقت على الاتحاد الاولى للمهنيين لا يمكن ان يقال عنها انها غير قابلة للتنفيذ ، وقد اثبتت التجارب السابقة قدرتها على ذلك . وبينما كانت هذه الترتيبات لا تجد استحساناً من أنصار لويس فانها فى نفس الوقت لم تستطع ان تدفع الى انتهاك الحركة العمالية قال المستشار العالى شترم . رايت (الواسع الإطلاع) فى عام ١٩٢٩ « بالرغم من كثرة الكلام الذى قيل عن المبادئ أثناء النزاع الذى نشب بين الاتحاد الفيدرالى للعمال الامريكى ومؤتمر المنظمات الصناعية فإنى أرى أن كل هذا الجدل والنقاش كان يدور حول الخطط والتطبيق وأن هذا الجدل لم يتضمن أى مبدأ فى أى نقطة من نقاطه » أما فى الماضى فكانت حركات اتحادات الصناعيين تنطوى على اختلافات أساسية . وكان مؤيدو هذه الحركات هم الاشتراكيون وغيرهم الذين كانوا يسعون الى توحيد الحركة العمالية كأداة للعمل السياسى على إحداث تغيير اجتماعى أساسى . أما فى الثلاثينات فلم يكن الامر كذلك اذ ان الاتحادات الصناعية كانت توجه كل همها نحو الإنتاج بالجملة فقط لا غير ، وليس نحو الإقتصاد العام كما كان الحال فى الحركات الاندماجية ، إبان العشرينات . ان الأساس العقائدى لهذه الحركات قد ولى ومضى حتى ان جون ل . لويس بنفسه قد عارض الداعين للإندماج فى فترة ما بعد الحرب ، وكان ظهوره كزعيم لاتحاد عمالى لا يعكس أى اختلافات (فى أوائل الخمسة الاقتصادية الجديدة) حول دور حركات اتحاد العمال .

لم يكن المعارضون ممن يغالون في رأيهم وخاصة في موضوع البناء . فبالرغم من العداء الشديد الذي كان يكنه معارضو لويس ضده وهم ، عمال النجارة وعمال المطاحن وعمال الكهرباء ... الا أنهم كانوا يؤكدون في الفترة من ١٩٢٤ إلى ١٩٢٦ على سيطرة الاتحادات الصناعية في مناطق معينة . اما من ناحية لويس فلم يكن متصلبا في رأيه حول النظرة الاتحادية في الصناعة ، ففي شهر فبراير من عام ١٩٢٥ حين عقد المجلس التنفيذي للإتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى لبحث مسألة إبعاد بعض المجموعات المهنية من إتحاد عمال السيارات قام لويس ودافع في حرارة عنهم قائلا « إن الاعتراضات يجب أن توجل في الوقت الحاضر وأن يبحث ذلك في ضوء الانجازات التي سنقوم بها في سبيل تحقيق الاهداف . كما يجب ان يوجل النزاع والجدل حول ثمار الانتصار حين تملك الشار نفسها » وطوال تمسك لويس بمبادئ الإتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى فإنه لم يلتزم بينه وبين نفسه بنظرية إنشاء إتحادات صناعية

لم يكن هذا الامر مهما في حد ذاته . فقد كان لويس رجلا عمليا يقيس الامور حسب نتائجها خاصة في الممارسات التقليدية لنظرية الإتحادات الأمريكية للعمال . وقد إستجاب زعماء العمال كما قال وليم جرين إلى أن « الواقع أن هناك موقفا وليس نظرية » إذ جاء مؤتمر المنظمات الصناعية لإجراء قياسا أعطى (من وجهة نظر لويس عائدا يساوى الجهود التي بذلت من أجله ... إن الإصلاح الذي تم على نظرية الأفكار الاتحادية للعمال الصناعيين لم يكن العائد المناسب ولا كان هذا الإصلاح يحول دون قبول النهاية في الحركة العمالية ذات الطابع والأساليب العمالية . وكان من الممكن ان تجد الإتحادات الصناعية مكانا لها كما فعل إتحاد « عمال المناجم المتحدة الأمريكية » (داخل إطار الإتحاد الفيدرالى الأمريكى) . لقد

أعاد عمال الجزارة هذا الحال إلى ما كان عليه فى عام ١٩٢٢ عندما أثير موضوع الصلاحيات فى مجال تعليب اللحوم . لهذا رأى المؤتمر من الأفضل أن يقرر أولا مبدأ توحيد الصناعة ، ثم حين تحس الصناعة بقوتها بسبب هذا التنظيم فإنها حينئذ ستتولى وتحفظ بزمام المراقبة على كل العمال مهما كانت مهنتهم الصناعية . وفى عام ١٩٢٥ عندما بدىء فى تحقيق هذه الخطوة الأولى قوبلت بالكثير من المشاكل المالية والمشاكل الإجرائية .

أما الهدف الأوحد الذى سيطر على تفكير لويس وأعوانه فهو : تنظيم العمالة فى صناعات الإنتاج بالجملة . فإذا ما تم هذا الموضوع فإن موضوع إصلاح البناء سيجد حتما وستصبح أهمية هذا الموضوع ثانوية . فقد كان لويس يقول فى إصرار « الإلتزام الأساسى هو تنظيم هؤلاء الناس »

وأما المشاكل التى تترتب بعد ذلك فيمكن بحثها بعد أن تنتهى من التنظيم وليس قبل ذلك . وبعد أن يصبح التنظيم حقيقة واقعة وملموسة ، فلا يجب أن نربط أنفسنا بأى تحفظات يمكن هى نفسها أن تشبط من آثار الحملة . لقد كشف ذلك عن لب الأزمة : هل يتخذ الإتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى الخطوات لتنظيم عمال صناعات الإنتاج بالجملة ؟

كانت فكرة الإتحادات الصناعية مناسبة جدا لتبقى ضمن إطار أوسع . والتأثير القسوى لهذه الفكرة إنما يظهر عند التقييم المعاصر لعلم النفس عند العمال . فعندما كان وليم جرين يتحدث عن عمال صناعة السيارات صرح قائلا « إنى أدرك تماما حالتهم العقلية . إذا طلبت من أحدهم أن يحضر هنا وطلبت من آخر أن يذهب هناك وإلى ثالث أن يتوجه إلى جهة أخرى فسيتقع ثلاثتهم فى حيرة وإرتباك ولن نصل إلى أية نتيجة معهم فهم متعلقون ببعضهم ولهم عقلية الجماعة » وفى الكتاب الجيد الذى

كتبه روث ماكينى « وادى الصناعة » وصف المشكلة كما شاهدها فى مصنع المطاط فى أكرون قال « استمر عمال الآلات وعمال الكهرباء على حضور الاجتماعات الإقليمية التى كان ينظمها الإتحاد الفيدرالى ، ولم يستطع هذا الإتحاد الفيدرالى أن يجعلهم يدركون أنه من المفروض عدم حضور هذه الاجتماعات ، وأنه من المفروض أيضا أنهم منتمون إلى إتحاد آخر منفصل . كما لم يستطع مطلقا أن يدخل فى أذهانهم أن مصالحهم تختلف عن مصالح عمال المطاط العاديين . فباصرار شديد وبغباء كانوا متمسكين بالإتحادات الفيدرالية المحلية »

ويفسر هنا رجال الإتحادات الصناعية فشل الاتحاد الفيدرالى للصقل الأمريكى فى الاحتفاظ بألاف العمال الصناعيين الذين جاءوا جماعات فى ١٩٢٣ للانضمام اليه . فمثلا لاحظ سيدنى هيلمان فى فترة إدارة النهضة الوطنية انه تم تنظيم ما يزيد على ٥٠٠٠٠ عامل من عمال صناعة المطاط ، ثم بدأ الإتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى فى تقسيم وتوزيع هؤلاء العمال على الإتحادات المختلفة مستخدما سلطته عليهم ، وكان نتيجة لذلك أن إنخفضت العضوية فى إتحاد عمال المطاط إلى ٢,٠٠٠ عضو فقط »

إذا فالمشكلة مشكلة تخطيط ما دام للقوى العمالية الصناعية عقلية جماعية . لذلك لزم أن توضع المرحلة الأولى فى التنظيم على أساس جماعى ... فقد جاء فى محضر إجتماع المجلس التنفيذى للإتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى الذى عقد فى فبراير ١٩٢٥ ما نصه « قال نائب الرئيس لويس أنه لا يوجد عامل نفسانى يجمع بين هؤلاء الرجال . وقد كان يدور فى خله أن زمن الصراع حول الصلاحيات هو عند الانتهاء من تنظيم الرجال وليس قبل ذلك » وكان وليم جرین يشاطر لويس وجهة نظره هذه ، فيجب أن تنظم صناعات الانتاج بالجملة على أحسن وجه ممكن » ثم بعد تنظيم

العمال اذا قامت قضية الصلاحيات التي تمنح لكل اتحاد فاننا نستطيع بالتعليم أن نعود العمال على احترام وطاعة سلطات الاتحادات القومية والعمالية » إن هذا المنطق يوضح حالة الياس التي تلت مؤتمر سان فرنسيסקو عام ١٩٣٤ حيث أن الأهداف التي أعلنت وقتئذ لم تكن تبدو قابلة للتوافق فيما بينها ، كالحفاظ على حقوق المهنيين وتنظيم حقل الإنتاج بالجملة على « أسس جديدة » ولكن طرأ تحسن ظاهرى فى الأمل للتوفيق . فبعد عدة ساعات طويلة إستغرقتها المناقشات فى ذلك المؤتمر كلف المجلس التنفيذى « بإصدار لوائح للاتحادات الوطنية والدولية » وكانت التعليمات الصادرة اليه فى هذا الشأن لاتنص على صلاحيات محددة وثانيا بالنسبة للفترة الانتقالية « وإن الاتحاد المصرح له بمزاولة نشاطه يجب أن يتلقى توجيهاته من الاتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى » والسبب فى ذلك هو « حماية أعضاء هذه الاتحادات »

إن النقطتين السالفتين (الإشراف المؤقت للإتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى والصلاحيات غير المحددة جاءتا ضمن البرنامج الذى وضعه لويس دى السبع نقاط لعمال مصانع السيارات والذى تقدم به إلى المجلس التنفيذى فى فبراير ١٩٣٥ . ولكن بقيت مسألة أخيرة « فكل المشاكل والمنازعات التى تتعلق بتداخل الصلاحيات بين إتحادات مصانع السيارات وأجزائها وبين المنظمات المهنية يجب أن تعود إلى المجلس التنفيذى ليدرستها وليبدي الراى فيها فى الوقت الذى يختاره المجلس » فسر لويس ذلك قائلا ،

إن هذا الاقتراح يتمشى تماما مع قرار مؤتمر الإتحاد الفيدرالى الأمريكى عام ١٩٣٤ لأننى اقصد بهذا الاقتراح أنه اذا كانت هذه السياسة تعود بضرر ما على أى إتحاد دولى فإنه يصبح له الحق فى أن يتقدم بشكواه للمجلس التنفيذى للإتحاد الفيدرالى . وتكون قرارات الإتحاد الفيدرالى فى هذه الأمور متمشية مع ما جاء فى سجله من قرارات سابقة »

أما المعارضون لهذا الاقتراح فكانوا زعماء العمال المهنيين الذين لم يوافقوا عليه ، غير أن دان توبين زعيم سائقي عربات الخيل رأى فى اقتراح لويس بعض المزايا أما المعارضون الآخرون فبعضهم وخاصة وارنون زعيم عمال الآلات كانت لهم صلاحيات واسعة فى ميدان الصناعة الخاصة بالسيارات وكانوا متجاوبين مع حقائق الحركة العمالية فى أمريكا . ولكن هل كانوا يستطيعون النجاح فى ممارسة حقوقهم فى السلطة بعد قيام التنظيم على أسس صناعية ؟ الحقيقة أنهم أصبحوا متشككين حتى فى مستوى أداء الاتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى حين وضع العمال المهرة فى اتحاد فيدرالى ، لأن هؤلاء العمال يصبحون بعد ذلك غير راغبين فى أن يتحولوا إلى الاتحادات المهنية حتى أن وليم هاتشون طلب إيجاد حل لمسألة الصلاحيات من الآن لكى نتجنب المشاكل فى المستقبل . وأصدر المجلس التنفيذى قرارا استبعدت بموجبه بعض المجموعات العمالية من دائرة صلاحية عمال مصانع السيارات ، كما استبعدت أيضا مجموعات أخرى فى الاجتماع التالى من دائرة صلاحية عمال مصانع المطاط . وفى الحقيقة كان عمال الاتحادات المهنية يرفضون الدخول فى مغامرة محفوفة بالمخاطر بحقوقهم الخاصة فى سبيل إدخال عمال مصانع الإنتاج بالجملة فى تنظيمات اتحادية . ولقد عبر توبين عن ذلك فى صراحة وإن كان بأسلوب جاف فقال : « نحن لا نتخلى عن مبادئنا الأساسية التى عاشت عليها تنظيماتنا من أجل مساعدتكم على تنظيم رجال لم يكونوا قط منظمين » . إن مشكلة الصلاحيات كانت أكثر العقبات وضوحا فى طريق العمل الجاد

إن الاتحادات الوطنية ذات الزعامات القديمة كان الصلاحيات كبيرة فى عدد من الصناعات الأساسية . وأهم هذه الاتحادات كانت « الجمعية المختلطة لعمال الحديد والصلب والصفائح » . لذلك إتفقت الجبهة الصناعية مع وجهة نظر جريرين فى « أن زعماء هذه الجمعية

لا يستطيعون إقامة تنظيم لهؤلاء العمال باستخدام مواردهم الخاصة » لذلك طلب لويس الترخيص بقيام إتحاد وطنى آخر له الولاية على عمال الصلب ولكن « زعماء إتحادات المهن رفضوا التنازل عن حقوقهم المقدسة فى الإستقلال الذاتى حتى ولو كانت فى ضيق مالى » كما قال وليم هاتشسون ، فقد كانوا على إستعداد للسماح لغيرهم بشن صراع من أجل عمال الصلب ولكن على الجزء الأكبر من عمال الصلب أن يستمروا فى تنظيمااتهم وإن كان قد ثبت عدم كفاءتها . وكان واضحا ان الصلاحيات المحددة الخاصة والإستقلال هما الميدان الثابتان .

وفى النهاية لم تعد المساعدات المالية توجه إلى تنظيم الصناعات الأساسية . بل كان الدخل من الحركة العمالية يذهب إلى الإتحادات الوطنية وليس إلى الإتحاد الفيدرالى حتى أن جريرين رئيس الإتحاد لم يستطع زيادة عدد موظفيه إلا بخمسة عشر موظفا فقط فى عام ١٩٣٣ الملىء بالحرج ، إذ كانت الإتحادات المنضمة لا تريد أن ترفع نصيبها الذى تدفعه للإتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى من عدد أعضائها ولا حتى أن تصرف ما يكفى . مباشرة على مجهود المنظمة

(فى مارس ١٩٣٦ جمع الرئيس جريرين ٨٦٢٥ دولارا فقط من نداء لدعم نشاط عمال الصلب ، وقد إستجاب لهذا النداء خمسة إتحادات فقط) . إن التراخى فى تأدية المساعدات المالية يمكن قياسه برد الفعل الذى جاء بنتيجة تهديد مؤتمر المنظمات الصناعية الأخير ، إن الإتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى قد أنفق فى ١٩٣٧ - ١٩٣٩ ثلاثة أضعاف ما أنفقه فى ١٩٣٢ - ١٩٣٥ . فلم يحدث هذا التهديد الإتحادات التى لها صلاحيات فى الصناعة الأساسية على القيام بعمل مشترك ولا على بذل أى نشاط فى عامى ١٩٣٣ - ١٩٣٤ بما يستحق مقارنته بالأنشطة التى كانت من قبل فى صناعات (الصلب والسيارات والنسيج وتعبئة اللحوم) ولما كلف مؤتمر الإتحاد

الفيدرالى للعمال الأمريكى عام ١٩٣٤ المجلس التنفيذى ليس فقط بإصدار لائحة الاتحادات الوطنية لعمال صناعة الانتاج بالجملة بل كلفه أيضا بالبدء فى عمل نشاط بين عمال الصلب إلا أن المجلس التنفيذى لم يفعل أى شئ سوى إصدار القرار ، وكان ذلك قبل مؤتمر ١٩٣٥ الحاسم .

ومن اسباب ذلك أن الاتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى كان يمر (فى الداخل) بأزمة فقدان العزيمة والإرادة وقد علق لويس على هذا الوضع عام ١٩٣٥ قائلا ، « لقد مرت ستة أشهر تقريبا منذ أن أصدرنا هذا القرار فى سان فرانسيسكو ومازالت هناك حقيقة باقية تقول بأنه ليست هناك مطلقا إدارة لهذه السياسة ولا تنفيذ للوعود التى جاءت فى مذكرة الاتحاد الفيدرالى والتى كان قد قطعها على نفسه أمام ملايين العمال فى صناعة الإنتاج بالجملة ... وإنى لا أستطيع أن أرى أية رغبة مباشرة فى تنفيذ هذه السياسة » وأصبح عندئذ الاختيار فى يد الاتحادات المهنية ، وحتى هذه الاتحادات كانت غير ملتزمة بتنفيذ هذه السياسة فمثلا : تحدث دان توبين رئيس اتحاد سائقى عربات الخيل متهمكا عن « هذه القاذورات والكلام الأجوف الذى تسلل إلى داخل بعض هذه المنظمات الأخرى فى الوقت الآخر » كما أن ماثيوول قال فى عام ١٩٣٤ « إن العمال الصناعيين كانوا غير منظمين » وقال توبين أيضا فى فبراير ١٩٣٦ « لا توجد أية فرصة فى الوقت الحاضر لتنظيم عمال الصلب وكانت العقبة الرئيسية من وجهة نظر لويس هى عدم الإكتراث من جانب قادة الحرفيين ، وكانوا هم من قصدهم لويس فى ندائه الذى القاه فى المؤتمر عام ١٩٣٥ حين قال : « لماذا لا تشاركون فى تحسين حالة هؤلاء الذين كانوا أقل منكم حظا حتى يكونوا أعضاء فى منظماتكم ؟ إن حركة العمال ما قامت الا على مبدأ أن يساعد القوى الضعيف . فهل من العدالة ان البعض مناهض أن استطاع أن يشكل تنظيما قويا وعظيما للعمال المهرة من المهنيين

فى هذه الدولة يقوم بإقفال الباب ثم يقول للغير ... نحن نعمل من أجل الذين يدفعون لنا ؟

كان على الإتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى أن يختار بين أن يصبح « أداة فعالة تقدم الخدمات لكل العمال (أو أن يكتفى « ببقائه فى موضعه المريح على مر السنين » ولما إقتنع لويس أخيرا بأن جبهة المهنيين تفضل الشق الثانى من الإختيار رأى أن العمل المستقل هو العلاج الوحيد . « لخسة وعشرين عاما من الفشل المستمر

توحدت حركة الإتحادات لعمال الإنتاج بالجملة مع حركة إتحادات الصناعيين فقطحين فقد الأمل فى الإتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى والحقيقة أن هذه الوحدة قد بدأت قبل مؤتمر أتلانتيك سيتى عام ١٩٣٥ ببضعة شهور وكان لويس قد بدأ فى تحويل جهوده (بعد هزيمة برنامجهِ الخاص بعمال السيارات فى إجتماع المجلس التنفيذى فى فبراير) . وفى إجتماع مايو لم يحاول لويس أن يتقدم بصفته بمشروعه الوسط لعمال المطاط ، وبدلا من ذلك فقد حاول أن تكون الصلاحيات الممنوحة للمنظمة شاملة أيضا لكل العاملين فى صناعة المطاط . ولم يأت أى ذكر عن تأجيل النظر فى موضوع الصلاحيات لعين أن يتحقق من اقامة تنظيم عمال الإنتاج بالجملة لا فى مناقشات لويس ولا فى تقرير الأقلية بالرغم من أن تشارلز هـ واردر وسيدنى هيلمان وهما من أنصار لويس قد نوها عن ذلك فى خطابهما . ثم جاء الإلتزام كاملا عندما قدم لويس فى ٢٢ فبراير ١٩٣٦ عرضا بمبلغ ٥٠٠,٠٠٠ دولار للمعاونة فى إعتماد يخصصه الإتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى لتنظيم عمال الصلب ولكن بشرط واحد هو « أن جميع عمال الصلب الذين يتم ضمهم إلى التنظيم يمنحون الحق الدائم فى أن يبقوا متحدين فى إتحاد دولى واحد » .

وبعد أن تم إختيار لويس للقيام بعمل مستقل كان لديه الاسباب التى تدعوه لتبنى فكرة الاتحادات الصناعية والرغبة المستمرة فى إصلاح البناء . إن هذه الرغبة جذبت معها عددا من الاتحادات مثل ، إتحاد عمال الزيوت وإتحاد عمال المناجم وإتحاد عمال المسابك التى كانت لها بعض المشاكل داخل الإتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى ، وفوق ذلك كله فإن هذه الرغبة بقيت بمثابة صيحة قوية لحشد القوى فى ميدان التنافس والتنظيم . وبالرغم من ذلك فإن فكرة الاتحادات الصناعية ظلت مسألة ثانوية . وحتى عندما إقتضت الظروف فقد تم التضحية بها من أجل ضرورة العمل التنظيمى وكذا لإشباع الأطماع (التى لا مناص منها) لمجلس المنظمات الصناعية . وإلى جانب ذلك كله فإن الاتحادات الصناعية لم تحقق الأمل والوعود التى سبق لها أن قطعتها على نفسها فلم يتم على يدها أى تحول حقيقى فى أهداف الحركة العمالية .

إن مجلس المنظمات الصناعية لم يتكون إلا لتحقيق هدف محدد وهو تنظيم حركة العمالة داخل صناعات الإنتاج بالجملة . ولما كان هذا المجلس قد حرر نفسه من الأساليب القديمة وكذا المصالح الشخصية فقد كان فى إمكانه إستخدام كل جهوده بكل طاقاتها .

لقد تخلص مجلس المنظمات الصناعية من جميع القيود السابقة فلم يعد بعد ظاهرة انفصال العمال المهرة تشكل عائقا للتنظيم ، وقامت بدفع مبالغ كبيرة لبعض الجهات منذ تسلمت اللجنة المنظمة لعمال الصلب (مدة ست سنوات) مبلغ ٦١٩,٦١٢ دولارا جاء بعض هذا المبلغ من مصادر خارجية وبمضنه نظير الخدمات التى كان يؤديها بعض رجال التنظيم وكانوا يتقاضون أجورهم من إتحادات أخرى . وكان جزء من هذه الأموال عبارة عن إسهام مدفوع مباشرة من التنظيمات الفنية والمنتسبة إلى مجلس المنظمات الصناعية .

فمثلا ، دفعت منظمة عمال الصلب ومنظمة عمال الملابس أغلب مساعداتها (وكانوا متلهفين لتنظيم الصناعات المتصلة بهما) الى عمال الصلب والنسيج على التوالي . انا بقية دخل مجلس المنظمات الصناعية فقد جاء عن طريق الضريبة المرتفعة التى كانت تجبى من كل عضو (خمسة سنتات شهريا) ونسبيا كانت الإستثمارات التى قام بها مجلس المنظمات الصناعية تفوق كثيرا ما كان يمكن أن يستثمره الاتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى .

وفى النهاية تمكن مجلس المنظمات الصناعية من إنشاء الاتحادات الصناعية الجديدة وخاصة تلك الاتحادات التى إتخذت شكل لجان منظمة فى بادئ الأمر بعد أن تخلصت من قيود الماضى . وهناك بعض الحالات وخاصة فى صناعة الصلب والنسيج حيث انضم بعضهم إلى مجلس المنظمات الصناعية وإلى بعض الاتحادات التى يتزعمها قادة قدامى من التابعين إلى الاتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى . ولكن هؤلاء القادة كان دورهم ثانويا . وأخذ مجلس المنظمات الصناعية فى تعيين بعض الموظفين الأكفاء من بين صفوف العمال أو من بين رجال الاتحادات التابعين له من ذوى الخبرات مثل حالة مصانع الصلب .

إن مهمة أحداث التنظيم كانت تتغير جذريا فى نفس الوقت ؛ فأولا كانت تجيش فى صدور عمال الإنتاج بالجملة الرغبة فى النضال وإن كان فوران الأفكار الاتحادية التى أوجت بها « إدارة النهضة القومية » جاء تلقائيا ، وكانت هذه حالة كما قال وليم جرين لم يرها أحد من الرواد القدامى لحركتنا من قبل » وقال أحد الرسميين بأنه يعتقد أن حالته ستفوق (من حيث العدد والشدة والإستمرارية) كل تجارب الاتحاد زمن الحرب العالمية الأولى . وحتى قبل قيام مجلس التنظيمات الصناعية فإن الكفاح العام كان موجودا يعبر (فى داخله) عن مقاومته لسياسة الاتحاد الفيدرالى

للعمال الأمريكي أو عن طريق الاتحادات المستقلة أو في الإضرابات التي كان يقوم بها العمال العاديون كما حدث في مصانع شركة « شيفورليه » بمدينة « توليدو » في إبريل ١٩٣٥ . ثم جاء التفسير الثاني على أثر إصدار قانون راجتر . فلأول مرة أصبح للعمال الحق في أن يعبروا عن رغباتهم (بحكم أغليبيتهم) في مسألة الاتحاد وبفضل مفاهير العمال العاديين وبفضل القانون الفيدرالي جاء النجاح معتمدا على نداء الاتحاد إلى جمهرة العمال . . واستجاب مجلس المنظمات الصناعية بذلك لهذه الرغبات .

وكانت عناصر النجاح هي : الجهد المستمر والسيطرة على الأساليب التي تتناسب مع الحالات لمصانع الإنتاج بالجملة . وكان في استطاعتهم حشد مجموعات من الرجال الذين سبق لهم العمل في مجالات التنظيم ومن التنظيمات المنضمة الى مجلس التنظيم الصناعي وعلى رأس تلك المنظمات الخاصة بمصالح المناجم (من مجموعات الجناح اليساري ومن المناضلين داخل صفوف العمال الصناعيين) وقد استخدمت هذه الجماعات التي تولت عملية التنظيم (والتابعة لمجلس التنظيمات الصناعية) الأساليب التقليدية وضافوا إليها التأكيد على اشتراك العمال العاديين في النشاط . وفيما يلي بعض التعليقات التي كانت تصدر إلى جماعة من المؤيدين في صورت وارث توضح كيف يقومون بتنظيم مصانعهم .

« لكي يصبح للمصنع تنظيم يجب أن يكون المنظمون من داخل المصنع نفسه . واللجنة التي قامت بتنظيم مصانع مدينة أوكلاهوما كانت لجنة متطوعة من داخل المصانع وليس من المعتقد أن تنتظروا من اللجنة الوطنية للتنظيم أن تقوم بكل الأعمال . أنتم المواطنون هنا يمكنكم أن يصبح لكم اتحاد ولكن يجب أن تكونوه أنتم بأنفسكم »

على هذا النمط تكونت شبكة معقدة من الوظائف التطوعية في المصانع المنظمة المنضمة إلى مجلس التنظيمات الصناعية حتى أن « عددا أكثر من الرجال تحملوا مسؤوليات وأصبحت منظمتنا أكثر قوة وأكثر ترابطا بعضها ببعض » وكان الهدف من ذلك كما قال أحد المنظمين هو « تجنب البيروقراطية بأن تصبح القيادة في أيدي الجميع بدلا من أن تكون في أيدي قلة من الناس ليعمل الجميع كفرد واحد وشخص واحد »

ولقد ظهر تخطيط هام من جانب « مجلس التنظيمات الصناعية » نتيجة للشعور العميق بالاستياء عند العمال لذلك (وعلى مستوى المصانع) كانت أى شكوى من شكاوى العمال تنال تأييدا من المجلس . يتسم بالعنف . حتى أن أحد الرسميين في مصانع التعبئة قال « لما رأى العمال كيف يناضل مجلس التنظيمات الصناعية من أجل رعاية حقوق العمال أخذوا في الانضمام (في جماعات) للمنظمة . وكان العمل المباشر تعبيرا عن روح النضال عند مجلس التنظيمات الصناعية » فكانت الإضرابات المفاجئة وتخفيض سرعة الإنتاج (مع أنها كانت ضد السياسة الرسمية المعلنة) تجد التشجيع من الموظفين المحليين لأن العمال كما قال أحد الموظفين معلقا على توقف العمل في مصانع أرمور في شيكاغو « يتظاهرون من أجل الجميع سواء أكانوا أعضاء في الاتحاد أو غير أعضاء . ففي جمعية مجلس التنظيمات الصناعية الكثير ولم يعد هناك شيء اسمه الانتظار حتى يأتي الحل »

إنغذت فاعلية مجلس التنظيمات الصناعية بعدا آخر . فقد كانت الصناعات الأساسية قد احتوت وشملت العمالة من بين المقاومين ومن المحرومين من الإمتيازات في المجتمع الأمريكى . فالعمال القادمون من أوروبا الشرقية ثم المهاجرون من الجنوب بعد أن كانت الهجرة قد توقفت بسبب الحرب العالمية الأولى بدأوا يشغلون

الوظائف الدنيا من وظائف صناعات الإنتاج بالجملة . وكان العمال الملونون (من غير شك) من بين المقبات التى واجهت مجهودات الاتحادات فى الماضى حتى أن وليم ز. فوستر وكان يقوم بعمل قيادى فى الاتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى إبان الحرب العالمية الأولى) قد اعترف قائلا ، « نحن لا نستطيع أن نكسب تأييدهم (نهم دائما يعارضون الاتحادات وكل قدراتنا لم تستطع تحطيم هذه المعارضة » . لقد بدأت مشكلة العمال الزنوج إبان الثلاثينات فقد جاء معظمهم حديثا والقدامى جاءوا منذ خمس عشرة سنة من الجنوب بعد أن مروا فى طريق طويل من النضال لتصحيح العدالة لوضاعهم . وبالإضافة إلى ذلك فقد كان التوتر العنصرى قد خفت حدته جدا . ومع ذلك كانت لا تزال مشكلة العمال الزنوج تحتاج إلى معالجة خاصة

وهنا انتهز مجلس التنظيمات الصناعية الفرصة بأكملها وصار حاميا ومدافعا عن حقوق الزنوج . وكان أول إنتصارات الاتحاد (بعد أن تمكن من الحصول على تنظيم له فى مصانع أرمور فى شيكاغو) أن نجح فى إيقاف العمل بنظام وضع علامة على بطاقات العمل للملونين ، لم تعد « النجوم » تجرح شعور العمال الزنوج العاملين فى مصانع أرمور وشركاه . كما تضمن الاتفاق المبدئى وغير الرسمى مع شركة سويقت عهدا من الشركة بالعمل على تشغيل الزنوج بأعداد متناسبة وتعدادهم السكانى فى مدينة شيكاغو . أما الاتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى فكان لا يستطيع المنافسة فى هذا المجال فى الجهود ذات الطابع العماسى فمنذ البداية أصر جومبرز على ضرورة تنظيم العمال الملونين ليس بدافع الاهتمام بهم من الناحية الاجتماعية ، ولا حتى أى نوع من أنواع المساواة ، بل كما قال « نضمن أنهم سوف لا يعملون على عرقلة أى جهد من جهودنا نحو التقدم الإقتصادى والاجتماعى والسياسى » .

كانت وجهة النظر هذه سائدة قبل وأثناء فترة « الخطة الاقتصادية الجديدة » طالما كان الاتحاد الفيدرالى للصّال الأمريكى فى حاجة الى عضوية الزنوج لإنجاح إتحاد ما . ولكن العديد من هذه الإتحادات كانت تستطيع . عزل أو إبعاد هؤلاء الزنوج وكان الاتحاد الفيدرالى لا يستطيع منعها من إتخاذ هذا الاجراء الفيدرالى مضطرا . وبجانب وصيه بالتفرقة العنصرية فإن للاتحاد الفيدرالى قد أثبت فشلها أيضا عندما كان يفضل أن تسود العدالة . وكان نتيجة لذلك أن إكتسح « مجلس التنظيمات الصناعية » صفوف العمال الزنوج فى صناعات الإنتاج بالجملة . اذ كانت طريقته فى معالجة مشاكل العمال من المهاجرين والنساء تتسم بالحساسية ضد أى تمييز إقتصادى . وقد استخدم إثارة إهتمام الرأى العام عن طريق العمل السياسى فى هذه المشاكل وكذلك النشاطات الاجتماعية مثل ما حدث فى حركة منطقة التعليب فى مدينة شيكاغو .

وهكذا أحدثت الحركة العمالية رد فعل مؤثر فى الصناعات الاساسية . ولكن بقى سؤال آخر . هل كان هذا هو التفسير الحاسم والأخير ؟ إنه لا يبدو كذلك .

فهناك من الأسباب (غير عدم كفاءة الحركة العمالية) ما وقفت حائلا دون إدراك النجاح للوصول إلى الهدف فى وقت مبكر . فاذا كان كل شيء قد سار فى نظام مستمر لما كانت جهود مجلس المنظمات الصناعية وحدها كافية لتحقيق قيام نظام دائم للإتحادات فى قطاع عمال الإنتاج بالجملة

كان هناك شعور قوى بضرورة الإسراع فى العمل . وفى مؤتمر الإتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى الأخير قال جون ل. لويس لباورزها بجدو ،

إن نشاط الإتحاد فى الماضى فى الصناعات الاساسية .. وكان يمكن أن يصبح عملية إنتحارية بالنسبة للقوى العاملة المنظمة وكان سيواجه فشلا أكيدا .. أما الآن فإن الوقت مناسب جدا

والفرصة سانحة للقيام بهذا الجهد . فدعنا نقوم به » إذ أن نظام العلاقات الصناعية قد تعرض لهزة عنيفة إبان الثلاثينات قال تشارلز هوارد في مؤتمر أتلانتيك سيتى إن الظروف كما هي الآن (فى نظرى) تجعل من الضرورى القيام بعمل تنظيمى كبير أكثر من أى وقت آخر خلال حياة الاتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى .

فإذا ما تصفحنا الماضى نجد أن معارضة أصحاب الأعمال تبدو ضخمة جدا ، وذلك مرجعه السنوات الطوال من الفشل فى تنظيم عمال الإنتاج بالجملة . وإن بحث أسباب تلك المعارضة (من جانب أصحاب الأعمال) ليس محله الآن . ولكن نكتفى بالقول بأن رجال الصناعة الأمريكية كانت لديهم أسباب مقنعة . وأهم من تلك الأسباب أنه كان عندهم وسائل مناسبة لمعارضة تنظيم القوى العاملة .. وقد قال لويس كان التركيز الكبير المكثف موجهان نحو الإمتداد والتوسع لحركة الإتحادات العمالية » .

وذكر أيضا « إن تجمع رؤوس الأموال الضخمة فى المصانع الكبرى ساعد على إمتداد نفوذ هذه القوى إلى ما وراء حدود ولاياتنا المحدودة فى العدد إلى الشمال والجنوب والغرب بشكل جعل لها قوة وتأثيرا كبيرين ...

شرح وليام جرين « لا توجد فى أمريكا مجموعة من المصانع أقوى من مجموعة مصانع جنرال إلكتريك ومصانع فـورد فكل فرد يدرك تماما قوتها المالية ... وهى حقيقة نعترف بها دائما » لذلك لم يكن هناك إمكانيات قادرة على أن تقف فى مواجهة الموارد والامتيازات التى كانت متاحة للصناعة ومن ثم كان ميزان القوى ليس فى جانب القوى العاملة وكان ذلك واضحا جدا .

فى الثلاثينات ظهر إطار قانونى جديد فى العلاقات الصناعية ... ففى الماضى كان حق التنظيم لا وجود له فى القانون ، وكانت حركة إقامة إتحادات مثل حركة المساومة الجماعية مسألة خاصة .

وأیضا كان أصحاب الأعمال یحاربون بحرية تامة أنواع التنظيمات الخاصة بالعاملین وفي حماية القوانين العادية الموضوعة . أما الآن فقد جردت هذه الحرية وكان الفضل فی ذلك التجريد یرجع للحرب العالمية الأولى التي كانت أول آثار هذه النقطة ... إذ تكفل المجلس الوطنی للقوى العاملة بحماية انعمال (من اجل الحرب) من خطر التمييز عند الإنضمام للإتحادات . وبهذه الحماية يكون المجلس قد قام بإضافة مهمة فی طریق التوسع الوقتی للإتحادات إبان فترة الحرب . لم یمر هذا الدرس دون أن یتترك أثرا . فإن تنظيم العمال فی صناعات الإنتاج بالجملة قد إعتد على الرأی العام فی حماية هذا الحق . وقد ظهر الميل لهذا الإتجاه فی قانون « العمل بالسكة الحديد » لعام ١٩٢٦ وكذا فی قانون نوريس لاجوردیا عام ١٩٣٢ . ولكن الفرصة الحقيقية والكبرى جاءت مع قدوم « الخطة الإقتصادية الجديدة » حيث ألح كبار المتحدثین بإسم الإتحاد وبالأخص لويس وجرين على ضرورة إدخال الفقرة السابقة « أ » الشهيرة فی القانون « قانون النهضة الصناعية الوطنية » . وعقب بداية مثيرة إختفت الفقرة السابقة « أ » وظهرت الثغرات فی القانون وتحطمت الإستحكامات حتى قبل إلغاء « إدارة النهضة القومية » بوقت طویل . ولكن الهدف والقصد من هذه الفقرة كان واضحا جدا . وما لبث أن وضع موضع التنفيذ الجاد .

قال لويس فی المجلس التنفيذي للإتحاد الفيدرالی للعمال الأمريکی فی مايو ١٩٣٥ « إذا تمكنت من وضع قانون واجنر موضع التنفيذ فسیصبح لدينا زيادة فی المنظمات ... » وكان لهذا القانون الذي نفذ فی ٥ يوليو ١٩٣٥ تأثير كبير على قرار لويس بإتخاذ الخطوة الأولى فی نشاطات « مجلس التنظيمات الصناعية » وكان قانون واجنر یمثل بحق وبشكر مناسب لحماية الحق فی القيام بعملیات التنظيم من خلال مجلس « العلاقات العمالية الوطنية »

المدعم بالحرية في تقصى الحقائق وقوة الالتزام . لهذا بطلت معارضات أصحاب الأعمال أخيراً .

إن أحكام هذا القانون في (العرف العمالي) إعتبرت أنه من الظلم أن يتدخل صاحب العمل أو يعوق أو يجبر العاملين أثناء ممارستهم لحق تنظيم أنفسهم .

وكانت هذه الحماية (دون أى شك) مدعاة لتحرير العمال من الخوف من التمييز عند أصحاب الأعمال ، وكانت أحكامه التي وضعت على لوحة الإعلانات في مصانع سيوكس جاء فيها : « ترغب شركة كوداهي للتعيشة أن تعلن في وضوح تام أنه سوف لا يتعرض أحد من العمال للفصل أو إنزال رتبة في وظيفة أو نقله أو أن يوضع في عمل أقل لا يرغبه أو يترك بدون عمل ... لأنه إنضم إلى فرع من فروع إتحادات العمال أو أي تنظيم عمالي آخر وإذا كانت الشركة أو موظفوها أو مراقبوها قد قاموا في الماضي بإدلاء أى تصريح أو إتخاذ أى خطوة تشير إلى أن العمال بها ليست لهم الحرية في الانضمام إلى أى فرع من فروع إتحادات العمال أو أي تنظيم عمالي آخر فإن الشركة تعلن تبرئتها من هذه التصريحات » .

وهناك دليل آخر أكثر من هذا لطانة العمال وهو رد إعتبار العمال الذين فصلوا بسبب نشاطهم الإتحادي بل وإعادتهم إلى أعمالهم وصرف مرتباتهم المتأخرة .

ودعم من هذا الحكم الذي صدر في قضية العمال في شركة يوناتيد أوتو للسيارات التابعة لشركة فورد في عام ١٩٤١ حيث أعيد تعيين ٣٢ عاملاً كانوا قد فصلوا بسبب قرار المجلس الوطني للعلاقات العمالية وهو القرار الذي استمرت الشركة في رفضه حتى وصل الأمر إلى المحكمة العليا . في ٣٠ يوليو ١٩٤١ بلغ عدد التهم عن معاملات طالمة تعرض لها العمال ٢٤ ألف تهم سجلت مع المجلس الوطني للعلاقات العمالية . وأهم من ذلك (على المدى الطويل) فإن التنفيذ

الدقيق للقانون قد ساعد على فرض احترام القانون على أصحاب الأعمال . فلما إطمأن العمال بدأوا يتوافدون جماعات للانضمام إلى الاتحادات

كما تمكن القانون من حل المشاكل المعقدة والمتعلقة بتحديد التمثيل في الاتحادات ففي فترة « إدارة النهضة القومية » استخدمت الاتحادات كثيرا في محاربة جهود المنظمات الأخرى في الخارج . أما الآن فقد حرم قانون واجنر على أصحاب الأعمال العمل على السيطرة أو لمساعدة اتحاد عمالي . كما أشار الرأي القانوني (في أول الأمر) إلى أن الاتحادات يمكن أن تعيد تشكيلها بحيث تتلاءم مع القانون وذلك بأن تعيد بناءها ، أى بإستبعاد إشتراك الإدارة في التمثيل المشترك ... وطالب أيضا « المجلس الوطني للعلاقات العمالية » بإستبعاد كامل لتدخلات أو مساعدات الشركات . حقا كان القليل من الاتحادات من يستطيع أن يبلغ هذا المستوى . وقد حلت أعداد كبيرة من الاتحادات نفسها أما بواسطة « المجلس الوطني للعلاقات العمالية » أو بنص القانون . ففي مجال تعليق اللعوم (مثلا) اضطرت « الأربع الكبار » من الشركات إلى سحب إعترافيها بما يزيد على خمسة عشر اتحاد شركات . ولكن مصانع سويفت كانت الوحيدة التي سادت فيها مثل هذه الهيئات على الاتحادات الخارجية في إنتخابات ممثلي العمال وأصبحوا وكلاء معترف بهم للقيام بعملية المساومة . وإلى جانب التخلّص من الاتحادات التي كان يسيطر عليها أصحاب الأعمال فإن القانون كان يحتم إختيار الممثلين للقيام بعمليات المساومة من بين الحاصلين على أغلبية أصوات العاملين ..

وفي منتصف عام ١٩٤١ أصبح « المجلس الوطني للعلاقات العمالية » يشرف على ستة آلاف عملية إنتخاب وحالات إعادة فحص تضمنت عشرة ملايين عامل تقريبا . ولما تمتع العمال بإبداء رأيهم

فى حرية فضلوا (بأغلبية ساحقة) أن تكون لهم إتحادات على ألا يكون لهم أى إتحاد (وكان الاختيار الأخير يشكل ٦ ٪ من عدد الأصوات فى إنتخابات ١٩٣٧ . أما المتوسط فى السنوات بعد ذلك وحتى إصدار قانون تألفت - هارتلى فكان أقل من ٢٠ ٪) . فإذا حصل الإتحاد على أغلبية أصوات العمال فى وحدته الصناعية فيصبح الوكيل المرخص له بالقيام بعملية المساومة بالنيابة عن كل العاملين فى هذه الوحدة .

لقد عادت فائدة (غير متوقعة) على حركة تنظيم الإتحادات من قانون واجنر . وفى الماضى كانت الإتحادات تتعرض (فى المراحل الأولى من قيامها) لأزمات ، إذ كان العمال العاديون يطالبون عادة بالقيام بعمل سريع لتحسين وضعهم . لذلك وجد زعماء الإتحادات أنفسهم أمام الاختيار : إما الخضوع لهذه المطالب ومن ثم يقودون منظماتهم إلى عمليات إضراب إنتحارية (مثل ما حدث فى إتحاد عمال السكة الحديد عام ١٨٩٤ ، أو إتحاد عمال الحظائر عام ١٩٠٤ ، أو إتحاد الصلب ١٩١٩) أو أنهم يقاومون هذا الضغط فتذوب العضوية وتتقلص أو تنقسم المنظمات إلى فئات متصارعة (كما حدث فى صناعة تعليب اللحوم بعد الحرب العالمية الأولى) .

أما قانون واجنر فإنه لم يستبعد ضغوط العمال العاديين ولكنه خفف من حدة هذه المشكلة . فأى إتحاد لا يعطى شهادة بالإعتراف به فى « المجلس الوطنى للعلاقات العمالية » إلا إذا أثبت ، أنه قد نال أغلبية أصوات العمال . وهذه الشهادة تمنحه الحق والوضع القانونى والتى يمكن أن تحب منه إذا ثبت بالدليل الرسمى أن الأغلبية سحبت منه تأييدها . وإذا أنهزم واحد بسبب وقوفه ضد الإضراب فإن ذلك لا يؤثر فى وضعه كوكيل مساوم . وأصبح الاعتدال (من جهة أخرى) سياسة متبعة . لقد نجحت الإتحادات (فى مجموعها) التابعة للجنة التنظيمات الصناعية بشكل

ملفت للنظر فى مقاومة مطالب العمال بالقيام بإضراب وطنى فى السنوات الأولى وإن لم يمنع الإضرابات المحلية . أما حالات الخروج على هذا فقد كان من الممكن إمتصاصها ، فمثلا كانت لجنة تنظيم العمال فى مصنع التعليب فى غليان مستمر من عام ١٩٢٩ حت عام ١٩٤١ بسبب الأسلوب القديم الذى كان يتبعه رئيس المصنع فان أ . بيتنر ولكن هذا النزاع الداخلى لم يؤد إلى إنهيار التنظيم فى هذا المصنع أو فى أى مكان آخر إن الإعراف الذى كان يمنحه المجلس الوطنى للعلاقات العمالية قد مكن زعماء العمال من قيادة إتحاداتهم بأمان بين الخطرين (الداخلى والخارجى)

لقد تسبب .. الخضران فى الماضى فى تعطيل الحركة الإتحادية فى مصانع الإنتاج بالجملة .

وبعد عدة سنوات إعترف أحد موظفى أشد شركات التعبئة عداوة . بفضل وفاعلية قانون واجنر كان من غير الممكن للاتحادات أن تنظم عمال شركة ويلسون لولا قانون واجنر . وكان هذا الحكم (بالطبع) ينصرف على كل المصانع التى تشغل عمالا من خارج الاتحادات .

لم يكن قانون واجنر هو القصة بأكملها فقد مر عامان كان خلالهما القانون من الناحية الدستورية موضع شك حيث تعرض القانون لتجاهل أصحاب الأعمال الذين كانوا ضد الإتحادات . وبعد قرار جونز ولوفلين فى ابريل ١٩٣٧ شكل القانون جزءا من ظروف مواتية كبيرة . ان جون ل . لويس لم يكن يعمل فى سبيل تحقيق جزء واحد فقط من التشريع . لقد كان يرى فى الثلاثينات ان هناك تيارا عاما نحو فكرة تنظيم الاتحادات العمالية .

ولقد ظهر جانب من التفسير على العمال أنفسهم . فقد نقصت درجة تأقلمهم مع نظام الصناعة بسبب فترة الكساد الطويلة . ولقد ظهر الشعور بالاستياء الناتج من هذه الحالة في إضرابات الاعتصام عام ١٩٣٦ - ١٩٣٧ الذي ضم حوالى نصف مليون رجل . مع العلم بأن هذه الأفعال لم تكن (عادة) من الخطط المدروسة من زعماء الاتحادات . والواقع أن شيرمان دالريمبل ، رئيس عمال مصانع المطاط كان يعارض هذا الإضراب في أول الأمر . . . وتعزى الانتصارات الأولى في مصانع السيارات والمطاط إلى إضرابات الاعتصام داخل المصانع . كان شعور لويس بضرورة الإسراع في عام ١٩٣٥ إنما ينبع من ادراكه بالضغط المتصاعدة بين صفوف العمال . ولقد أخبره أحد زعماء عمال إتحاد السيارات في مايو ١٩٣٥ أن هناك حديثا يدور بأن إتحادات المهنيين قد بدأت تجذب العمال المهرة من صفوف الاتحادات الفيدرالية .

وكان لويس يعلم أن تهديدات من هذا النوع يمكن تنفيذها في ظل السياسة العالية للاتحاد الفيدرالى للعمال ، فحذر المجلس التنفيذى قائلا نحن نواجه الآن ظهور هذه الاتحادات المستقبلية ، وإن كانت تأخذ شكل التنظيمات الوطنية وكان لويس يتنبأ بأن مثل هذا يمكن أن يحدث أثناء قيادته . . أما مجلس التنظيمان الصناعية فكان يحقق نجاحا كبيرا لأنه جعل من نفسه الوسيلة للتعبير عن روح الكفاح التى نتجت عن فترة الكساد الكبير

كان العامل الذى ساعد على ظهور حركة التنظيم فى الاتحادات هو تأثير الكساد على أصحاب الأعمال ، فقد أقاموا سياستهم على فكرة الرعاية الرأسمالية ، وهو أسلوب الرعاية الأبوية من ناحية الشركة نحو عمالها ، وكذا طريقة العلاقات الصناعية . لقد كان من المسلم به أن هذا الأسلوب سوف يحصن العاملين ضد تملق الحركة

الاتحادية للعمال ومحاولتها في ملاطفتهم . ولكن الكساد اضطر أصحاب الأعمال الى عدم الصرف على هذا الميزان . وأبعد من ذلك فقد حطمت هذه الفترة الثقة الكبيرة التي كان العمال يضعونها في مقدرة الشركة . وهذه المقدرة كانت هي الركيزة التي يستند عليها إخلاص العمال للشركة . وكان أصحاب المصانع فيما بينهم (كما قال أحد مديري شركة سويغت يعترفون بأن الظروف أصبحت مهياة لوجود حالة من التبرم نحسها من حولنا وفيما بيننا .

لقد أدى الكساد إلى تقليل الرغبة وتثبيط الهمة في تحطيم الحركة الاتحادية للعمال . إذ أن هذه الخطوات لتحطيم الاتحادات والوقوف في سبيل إنشائها كانت خطوات مكلفة وباهظة جدا أو هكذا أثبتت تحقيقات لافاليت . كما أن محاولات الوقوف ضد الانشاء كان يمكن أن تؤدي في الغالب إلى قيام إضرابات عمالية ومن الطبيعي أن يقلل هذا من الدخل بشكل واضح ، فشركات ليتل للصلب وخاصة شركة ريبابليك تعرض إنتاجها الى التناقص بشكل ملحوظ في عام ١٩٣٧ ، بخلاف الشركات الأخرى التي لم تتعرض لاي إضراب . ومن الواضح أن الاعتبار الاقتصادية كان لها الأهمية الأولى أيام رواج الأعمال أكثر منها أيام ركودها ، لأن أصحاب الأعمال حريصون على عدم إفساد فرصة الأرباح المتوقعة من العمليات القادمة . وكانت هذه الفكرة التي أثرت في القرار المفاجيء لشركة « صلب الولايات المتحدة » بالإعتراف « بلجنة تنظيم عمال الصلب » إذ أن الشركة قد حققت (في عام ١٩٣٧ ولأول مرة بعد فترة) أرباحا طائلة ، إذ بلغ صافي الربح ١٢٠ مليون دولار قبل دفع الضرائب . كما أن الإنجليز دخلوا السوق مشترين للصلب من أجل الدفاع . ولاحت العمليات المربحة في الأفق ، وعلاوة على ذلك كله فإن عامل

المنافسة يهتد أهمية إمام الرخاء .لذا كانت الشركات التى بها
اتحادات عمالية قد تجنببت حالة الإضرابات الناجمة عن النزاع
حول إنشاء الاتحادات والإلتخافض فى سوق الأوراق المالية فى أسهم
شركات السيارات بنسبة ١٥٪ من عام ١٩٢٩ إلى عام ١٩٤٠ كان له أثره
فى تراجع شركة فورد فى السنة التالية .

وأخيرا وبصرف النظر عن قانون واجنر فإن الموقف السياسى
كان له وزنه إلى جانب الحركة العمالية ، فلم تعد تستطيع إدارات
المصانع أن تدعى أن الحكومة كانت محايدة أو تنكر مساعدتها فى
حلبة الصراع للقوى العاملة . إن المكاسب التى عادت على حركة
العمال المنظمة قد إتخذت أشكالا كثيرة ، فقد حدد قانون نوريس
لاجارديا من استخدام الأوامر القضائية التى كانت تعوق خطط
الاتحادات فى الماضى حظر القانون الفيدرالى نقل قوات مكافحة
الإضرابات عن طريق وسائل النقل الحكومية ، ثم جاء قرار
ثورنهييل عام ١٩٤٠ الذى أعلن أن قوانين منع العمال من الإضراب حد
من الحق الدستورى لحرية الكلام . إن الأساليب التصفية التى
كانت تقوم بها الحكومة والتى كانت متبعة أيام الإضرابات من قبل
لم يعد لها محل للاستخدام بعد أن ظهر عدد من المسئولين
المتعاطفين على كل المستويات من أول المجالس البلدية الى الدوائر
العليا . طبعاً كان الميل نحو الجهة العكسية ، وقد تبين ذلك من رد
الفعل الناتج عن حركة الاعتصام . فقد علق روزفلت على ذلك قائلاً
حقاً ان هذا عمل غير قانونى ولكن محاولة مكافحة الاعتصام عن
طريق إطلاق النار وقتل العديد من الناس بعجة انذاك قانون منع
التعدى على أملاك الغير لا يكون الاجابة ، فلا بد من أن تكون هناك
وسيلة أخرى لماذا لا يستطيع هؤلاء المسئولون فى شركة جنرال
موتورز مقابلة لجنة العمال ؟ .

إن التسامح في عمل معروف أنه ضد القانون مثل الاعتصام كان لا يمكن أن يشاهد في الأيام السابقة من التاريخ الأمريكي ، كانت جميع هذه الأقوال وسائل سلبية ساعدت على دفع قضية القوى العاملة الى الامام .

وعلاوة على ذلك فقد إستخدمت القوى السياسة بطرق إيجابية . إن تحقيقات لافوليت أدت إلى نفس المؤامرات المضادة لفكرة الإتحادات بأن كشفتها (وهذا احد الاساليب) وقامت بالإبلاغ عن الجواسيس الذين كانوا يعملون في صفوف الإتحادات . وفي أوقات ازِمات كانت وساطات تبذل (يقوم بها الموظفون الرسميون إبتداء من روزفلت ووزير العمل بيركنز إلى كيلى عمدة شيكاغو) . أما الدور الذي قام به حاكم الولاية فيعتبر أحسن الوساطات لأنها أسهمت في حل قضية الإتحاد كما انها قضت على الخلاف في شركة جنرال موتورز وحين قام مؤتمر المنظمات الصناعية بحملة الصلب أعلن (توماس كنيدي نائب حاكم ولاية بنسلفانيا وعضو مجلس ادارة إتحاد عمال المناجم) بأن المنظمين لهم كامل الحرية في أن يتحركوا داخل المدن التي يسكنها عمال صناعة الصلب ، وأن أموال الاعانة من الولاية ميسرة في حالة قيام عمال الصلب بالإضراب . ثم جاءت الضربة القاضية للأمل (المترددة) عندما أعيد إنتخاب الرئيس « روزفلت » عام ١٩٣٦ الذي كان فوزه في الإنتخابات فوزا ساحقا بمساعدة القوى العاملة . لقد أخذ عدد كبير من رجال الأعمال في الخضوع للأمر الذي أصبح لا مفر منه .

كل هذه الظروف الكبيرة (شدة حماس العمال العاديين ، والضغط الإقتصادي ، والاحوال السياسية) قد أضافت زيادات مهمة في المزايا التي كانت تتدفق من قانون واجنر والحقيقة أن الإقتحام الذي

تعرضت له مصانع « صلب الولايات المتحدة » ومصانع جنرال موتورز في أوائل عام ١٩٣٧ لم يكن نتيجة لهذا القانون ذلك لأن دستورية هذا القانون لم تكن قد تمت بعد ، ولكنها تمت بعد عدة أسابيع . كما أن الاتفاقيات نفسها التي توصل إليها لم تكن متمشية مع شروط قانون واجنر . فلم يكن العمال ليَجْرؤوا على رفع قضايا للحصول على الاعتراف بهم كوكلاء في المساومة في مصانع الصلب والسيارات حتى أن لي بريسمان مستشار لجنة التنظيم لعمال الصلب قال بعد ذلك « إن هذا الاعتراف كان لا يمكن الفوز به لولا تحركات لويس الواعية أثناء المناقشات السرية مع ميرون تيلور أحد رؤساء شركة صلب الولايات المتحدة ، وليس من شك في أن لجنة التنظيم لعمال الصلب لم تكن تستطيع أن ترفع أى شكوى عن طريق المجلس الوطنى للعلاقات العمالية أو تطلب إجراء إنتخابات ولا كان فى الإمكان أن نفوز فى الإنتخابات لعضوية لجنة المساومة الجماعية على أساس عضويتنا فى التنظيم وهذا الوضع لم يكن فى مصانع الصلب الكبيرة فحسب بل كان أيضا فى مصانع الصلب الصغيرة .

وكذلك نشرت صحيفة نيويورك تايمز فى عددها الصادر فى ٤ أبريل ١٩٣٧ « منذ تصفية الخلافات فى مستعمرة جنرال موتورز أخذ الإتحاد ينشر منظماته بسرعة كبيرة فى تلك المصانع . وكانت هذه المنظمات فى بادئ أمرها ضعيفة التكوين وخاصة أثناء عمليات الإضراب . وكان من المستطاع للمجلس الوطنى للعلاقات العمالية وقتذاك أن يطلب من شركة « صلب الولايات المتحدة » أو من شركة جنرال موتورز أن توقعا أى إتفاق مع الإتحاد فى ظل ظروف الإضرابات التى كانت سائدة فى ذلك الوقت . كما لم تكن الشركات فى وسعها أن تعترف بالشكل والوضع الوارد فى قانون واجنر أو كوكيل وحيد للمساومة . وكانت الإتفاقيتان اللتان تم

المصنعة هيمنة مع حركة جنرال موتورز وشركة صلب الولايات المتحدة لتصبح بنودها على العاملين من أعضاء الاتحاد فقط . وقد كان النجاح الذي حازه مؤتمر التنظيمات الصناعية (أساسا) نتيجة للضغوط الواسعة التي كانت تؤيد تنظيم الحركات العمالية .. هذا النجاح الذي مهد الطريق أمام التقدم العام لحركة إحيادات العمال في مصانع الإنتاج بالجملة .

لقد ثبت أن قانون واجنر لم يكن حاسما في فترة كاملة من مراحل تكوين الاتحادات . إذ أن الوضع كان يحتاج الى ما هو أكثر من مجرد تسجيل العمال في التنظيم والتوصل إلى الحصول على شهادة وكيل مساوم . لذلك لم يتم الشكل العام إلا حين إشترك أصحاب الأعمال مع الاتحاد للتوصل إلى إتفاق بعد مساومة جماعية ، مما كان له دلالة كبيرة على أن إتفاق أصحاب الأعمال والاتحادات العمالية على مبدأ الوصول إلى مساومة جماعية إنما جاء عن طريق تفاعل قوى وليس له صفة قانونية .

لقد تغيرت خطط أصحاب الأعمال بشكل ملموس في العشرينات . أن مبادئ المصانع المفتوحة (وهي المصانع التي تستخدم عمالا غير منضمين الى إتحادات عمالية) كانت تنادى (كما تقول) بأنها تحمي حريات العمال والعاملين . حتى أن أحد مديري شركة « صلب الولايات المتحدة » قال « إننا لا نظن أن حق العمل لشعب هذه الأمة متوقف على عضويته في أى تنظيم » . ولما كانت المصانع المغلقة تستخدم العاملين من بين إتحادات العمال بطريقة المساومة الجماعية فإن النتيجة الطبيعية أن المصانع المفتوحة كانت ترفض الاعتراف بالإتحادات العمالية . وهي صفة من صفات هذه المصانع المفتوحة . وبهذه الصفة أيضا رفضت الاعتراف بالإتحادات

وبأسلوب «مساومة» جماعية - فقد كان أصحاب المصانع ^{المنتجة} لا يهتمون
بصرون على أن عمالهم أحرار في أن ينضموا أو لا ينضموا
للإتعدادات .

ولكن الحقيقة المهمة في مقاومة فكرة الإتعدادات كانت تشتد عند
طلب الإعتراض بالإتعدادات (أو بطلب الإجماع) أسلوب المساومة الجماعية
فلقد أدى هذا الموقف إلى فشل محاولة رئيس المؤتمر الصناعي (الذي
عقد في أكتوبر ١٩١٩) حين كان يدعو إلى ضرورة الوصول إلى
مبادئ من أجل « التعاون الحقيقي والدائم بين رأس المال والقوى
العاملة » فقد انسحب مندوبو العمال بسبب إصرار أصحاب الأعمال
على أن الإلتزام بالإشتراك في المساومة الجماعية إنما كان ينصب على
الإشتراك مع مندوبى لجان المصانع وليس مع الإتعدادات .
وبالإختصار كانت الإستراتيجية الموضوعة هي محاربة العمالة -
المنظمة وبعدم الإعتراف بوظيفتها الأساسية .

وقد بدأت الإدارة الفيدرالية بالتدريج في أن تأخذ مسألة
الإعتراف بالمساومة الجماعية في اعتبارها . ففي أثناء الحرب
العالمية الأولى كان المجلس الوطنى للعلاقات العمالية لا يطلب من
أصحاب الأعمال أكثر من أن يتعاملوا مع لجان المصانع . وتدرج
الأمر فمُنحت « إدارة النهضة القومية » العمال الحق في أن يساوموا
بشكل جماعى عن طريق نواب يختارونهم . وكان هذا معناه أن
أصبح هناك إلتزام من جانب أصحاب الأعمال بقبول التعامل مع
هؤلاء المختارين ولكن كان الفشل الأكبر للبند السابع (أ) . حدث
هذا حين لم تتمسك « إدارة النهضة القومية » بتطبيق هذا البند .
فعند التطبيق كان في مقدور أصحاب الأعمال (الذين صمموا على
عدم تنفيذه) أن يتهربوا من التفاوض من أول الأمر (قاصدين
بذلك الاتعدادات العمالية . ولكن يهمننا أن نذكر أن المكاسب الدائمة

التي حصلت عليها الاتحادات من « إدارة النهضة القومية » إنما قصت في هذه الفترة مثل : مكاسب الاتحادات في مصانع الفحم ومصانع الملابس ، حيث كان موضوع المساومة الجماعية لا يشكل عقبة عند أصحاب الأعمال تدعوهم لمقاومتها . إن فائدة قانون واجنر وقد أفاد من تجارب « إدارة النهضة القومية » تتركز في أن وضع الأساس للإجراءات التي تعدد إختيار مندوبى المساومة الجماعية ، وسياسة المندوب الوحيد ، وكذلك سحب الحق في الاعتراف بالاتحادات من صاحب العمل .

ولكن الاعتراف بالاتحادات لم يكن يعنى المساومة الجماعية . فقد كانت الفقرة (٥) تطالب اصحاب الاعمال بأن يقوموا بعمليات المساومة مع تلك الاتحادات التي تم إختيارها طبقا للقانون ، أما الإمتثال فكان شيئا آخر . في السنوات الاولى كان أصحاب الاعمال المعارضون يحاولون رفض التفسيرات الخاصة بالمقاومة للمساومة الجماعية . فمثلا بعد أن إنتهى الإضراب الذى حدث في مصانع جودير في اكرون في نوفمبر ١٩٣٧ اصرت الشركة على أن تأخذ الاتفاقية شكل « مذكرة موقعة فقط من المدير الاقليمى » للمجلس الوطنى للعلاقات العمالية « الذى كان يتولى عملية الوساطة ولا توقع عليها الشركة او العمال . واضافت الشركة « أنها لا تستطيع أن تتكهن أو حتى تناقش (بأى حال من الأحوال) الأوضاع بعد إبتداء السنة » كما إتخذت شركة وستنجهاوز موقفا مؤداه أن المساومة الجماعية « هى مجرد فرصة لمثلئ العمال لأن يأتوا بالمشكلات لمناقشتها (هذه المشكلات التي لها علاقة بالقوى العاملة) وأن القرار النهائى فيها من حق الشركة وحدها » كما رفضت فكرة توقيع أى إتفاقي بحجة عدم إستقرار ظروف العمل . بينما بعض الشركات كشركة أرمورد رفعت الأجور

فى شهر أبريل وكانت المفاوضات لاتزال تدور مع الإتحاد . كانت الصيغ التعاقدية مرفوضة ، الإتفاقات تكون شفوية أو أن تأخذ شكل « تصريح سياسة » أو إذا كانت فى صيغة إتفاق فإنها لا توقع . لقد بدأ هذا التهرب الواضح من البند الثامن (٥) فى الإختفاء تدريجيا ، يصدر مجموعة من أحكام « المجلس الوطنى للعلاقات العمالية » ومن المحاكم ، منعت رفض التفاوض ، ومنعت تقديم عروض مقابلة ، ومنعت كذلك تغير شروط الوظيفة من جانب واحد ، كما منعت أيضا معارضة إضافة الإتفاقيات إلى صلب العقود المكتوبة الموقعة .

ان اللب الداخلى للمساومة الجماعية أثبت أنه كان خادعا أكثر من مظهره الخارجى .

فقد قال رئيس مجلس إتحاد عمالى محلى فى شركة جودير « نحن لا نجد صعوبة ما فى التفاوض مع الشركة ، ولكننا لا نمارس أعمال المساومة مطلقا لأن الشركة تقف فى إصرار ضد أى شىء لا يعطيها الحق فى إتخاذ القرار النهائى فى اية مسألة من المسائل . إن القانون (كما هو معروف) يطلب من أصحاب الأعمال أن يساموا بنية حسنة كيف يمكن إثبات عدم وجود النية الحسنة ؟ حاول المجلس الوطنى للعلاقات العمالية أن يأخذ فى إعتباره أفعال وظروف بعينها لأصحاب الأعمال أكثر من أن يحسب حساب مضمون الكلمات فى كل قضية .

لذلك كان هذا الإجراء المضنى عديم الفائدة تقريبا من وجهة نظر الإتحاد ، إذ أن التأجيل والتأخير أمره سهل أثناء نظر القضية ، كما أن التهرب يجعل أصحاب الأعمال لا يتعرضون للعقوبة بسبب المراقيل التى يضمونها . وكذلك فى قضايا الفصل من العمل لا توجد شروط لدفع المتأخر من الأجور . وقد ظهر ضعف الإتحاد فى

قضية شركة ويلسون وشركاه . كان شركة رابيدز للتعيشة إتحاد عمالى فى غاية التنظيم منذ فترة « ادارة النهضة القومية » ولكن لم يكن بينه وبين الشركة إتفاق يمكن الوصول اليه فى القريب ، وكانت الإدارة تتصف بالعداء . وفى عام ١٩٢٨ تقدم الإتحاد بإتهام أمام المجلس الوطنى للعلاقات العمالية . وجاء قرار المجلس فى يناير ١٩٤٠ ، ثم إنقضى عام آخر نظر فى خلاله الاستئناف الذى حكم برفضه بعد ذلك وتلى ذلك مفاوضات (حال دون إستمرارها الإضرابات التى غسرها الإتحاد) ولم تؤد إلى نتيجة لأنه كما قال أحد المسئولين فى الإتحاد « إن شركة ويلسون كالمعتاد حاولت إلزام الإتحاد بقبول ما جاء فى الإتفاقية التى وضعتها الشركة وإلا فلا شيء على الإطلاق » أما الإتفاق الذى تم إنجازه أخيرا فى عام ١٩٤٢ فلم يرجع إتمامه إلى حكم « المجلس الوطنى للعلاقات العمالية » أو إلى أسلوب المساومة الجماعية الحرة وكانت هدفا من أهداف قانون واجنر إذ كان من الواضح أن « حسن النية » لا يمكن إنتزاعه من نفوس أصحاب الأعمال العنيدين بمجرد صدور أمر رسمى حكومى .

أما مشكلة المساومة الجماعية فقد كانت لها أبعاد أكثر عمقا . فقد أصبحت مجموعات أصحاب الأعمال « الحاقدين قلة فى الصناعات الأمريكية كما أصبح لكل مصنع من مصانع شركات وستنجهائوس وجودير وفورد وريبابليك ستيل عدد من المنافسين الكبار الذين قبلوا بالإلتزام بالقانون وروحه ، ودخلوا فى مفاوضات « بحسن النية » مع ممثلى العاملين . وكانت مسألة المساومة الجماعية (من وجهة نظر الإتحاد) مسألة ذات أهمية كبرى . نظرا لما تجلبه من فوائد تعود على العمال . وهنا توقف قانون واجنر قالت المحكمة العليا فى قضية ساندز « إن من واجب صاحب العمل

أن يقلل مبدأ المساواة الجماعية ، ولكن لا يترتب على ذلك بالضرورة أن يستجيب صاحب العمل لطلبات العاملين » . لقد إنضمت أية قوة قانونية تساعد أهداف الاتحاد فى تحسين الأجور وساعات العمل وكذلك ظروفه ، أو تدعيم مكانتها داخل ورش المصانع وفى شكاوى التحكيم وفى العقود النموذجية .

وسرعان ما شعر زعماء العمال بقلّة جدوى القانون فى مسألة المساواة الجماعية . فإتحد العمال بمصافع التعبئة التابع « لمؤتمر المنظمات الصناعية » لم يستنجد مطلقا بقانون واجنر بالرغم من أن كفاحه مع شركة أرمور إستمر ثلاث سنوات . ولما تدخل بيركينز وزير العمل عام ١٩٣٩ لغض النزاع إستاءت الشركة لهذا التدخل على أساس أن الاتحاد لم يستنفذ بعد ولم يستخدم كل طرق الحلول أمام « المجلس الوطنى للعلاقات العمالية » . وكانت المناقشات التى دارت تتضمن (فى الحقيقة) مسائل تدخل ضمن إختصاص قانون واجنر ، ولكن الاتحاد كان يجد فى طلب وسائل أكثر تأثيرا (وهى الضغط الفيدرالى فى هذا المجال) لمجابهة عدم رغبة شركة أرمور فى التفاوض على العقود والتوقيع عليها . وكان الهدف الأول والأساسى للاتحاد هو عقد نموذجى يشمل جميع المصانع التى بها منظمات إتحادية . وكان ذلك يعتبر تنازلا لا يمكن الوصول إليه إلا إذا تطوعت الشركة بمنحه . إلا أن المساواة الجماعية (شكلا ونتاجا) قد إعتمدت على تفاعل الظروف المواتية التى إنفتحت أمام الإتحادات إبان فترة « الخطة الاقتصادية الجديدة »

وأينما تجرى المفاوضات « بحسن النية » كانت هناك بعض المكاسب الأولية وإن كانت متواضعة . لقد شاهد عام ١٩٣٧ - ذلك العام الذى بدأت فيه المساواة الجماعية فى صناعة الإنتاج بالجملة -

زيادة فى الأجور نتيجة للمفاوضات أو بضغط من الإتحاد أو بهما معا . وفى مصانع الصلب حققت الزيادة فى شهر نوفمبر ١٩٣٦ ومارس ١٩٣٧ فى متوسط أجور ساعات العمل (للعمال غير المهرة) من ٤٧ سنتا الى ٦٢,٥ سنت لل ساعة الواحدة . وفى صناعة المطاط إرتفع متوسط أجر الساعة من ٦٨,٨ إلى ٧٦,٨ سنت . وفى صناعة السيارات من ٨٠ إلى ٩٢ سنتا . هذا بالإضافة إلى مكاسب ضئيلة أخرى . أما شروط منح الأجازات (من جهة أخرى) فقد بقيت كما هى . كما أسدل ستار النسيان على كثير من المسائل الأخرى . وكانت العقود ليست ضخمة على عكس العقود التى أبرمت بعد ذلك إن الإتحادات الأول للمساومة الجماعية كانت مشجعة للحركة العمالية .

عاد الإقتصاد وتكثر مرة أخرى .. وفى عام ١٩٣٨ كان على الإتحادات الصناعية أن تناضل فى سبيل تجنب تخفيض الأجور . ونجعت الإتحادات فى معظم الحالات ليس فى جميعها حيث خفضت الأجور بنسبة ١٥ ٪ فى مصانع فيلكو بعد إضراب إستمر أربعة أشهر . كما كانت هناك بعض التنازلات البسيطة من جانب العمال فى بعض الحالات . فمثلا : قبلت لجنة تنظيم العمال لعمال الصلب وعمال السيارات المتحدة بعض التغييرات التى كان من شأها أن أضعفت مركز الشكاوى فى شركة « صلب الولايات المتحدة » . وشركة جنرال موتورز . وبالإضافة إلى ذلك فإن اتحادات عمال مصانع الإنتاج بالجملة تعرضت إلى ضربة ثقيلة من جراء حالة الركود . فقد إنخفضت (بشكل ملحوظ) فرص العمل . إذ قدرت صناعة السيارات المتحدة أنه بنهاية يناير ١٩٣٨ يصبح عدد الماطلين تعطلا كاملا ٣٢٠,٠٠٠ عامل ، أما أغلب الباقيين من العمال فيبلغ عددهم ٥١٧,٠٠٠ وهو العدد اللازم لتأدية العمل فى الظروف العادية . وكان أغلبهم لا يعمل كل الوقت . كما إنخفضت العضوية

فى الإتحاد إلى ٩٠.٠٠٠ وكانت هذه المشكلة موجودة فى كل مكان ،
وفى منطقة صناعة الصلب فى شيكاغو إنخفض دفع المستحقات
خلال الاحد عشر شهرا التى تلت شهر يوليو عام ١٩٣٧ (بعد أن
تمكنّت الشركات من امتصاص نكبة
مصانع ليتلستيل إن الإنخفاض فى عدد الأعضاء والإختلافات
الداخلية (فى بعض الأحيان) وضعت حيوية الإتحادات الصناعية
وضع الشك . كما ساعد ضعف هذه الإتحادات على تقليل قوتها وتأثيرها فى
مجال المساومة الجماعية . لذلك كانت الإتحادات تواجه اختبارا
صعبا جدا . فإذا ما أصبحت الإتحادات ساكنة هادئة فإنها تفقد
تأييد الأعضاء ، وإذا ما قامت بضغط ما للحصول على تنازلات فإن
الأمر سيجرها حتما إلى الإضرابات التى تعرض صفوف العمال
الضعفاء فى بعض الأماكن التى تجيز فيها التشريعات العمالية
لأصحاب الأعمال الحق فى استخدام الوسائل التى تفصح عن عدائهم
إفصاحا كاملا ، خاصة وأن فى تلك الآونة كان العدد القليل من
أصحاب الأعمال من الذين وافقوا على الإلتزام بالقانون على وفاق
تام مع حركة الإتحاد العمالية .

لقد أثبت أسلوب المساومة الجماعية (يوما بعد يوم) أنه يشكل
عقبة كبيرة أمام الإتحادات الجديدة لعمال الإنتاج بالجملة ، وقانون
واجنر لم يكن يفيد هنا . كما أن الظروف التى كانت مواتية فى
الماضى أصبحت ذات تأثير أخذ فى الضعف بعد منتصف عام ١٩٣٧ .
كما أخذ أصحاب الأعمال المعارضون يتجنبون شروط التفاوض
« بحسن النية » . صحيح أن الجزء الأكبر من الإتحادات العمالية
نجح فى تحقيق الخطوات الأولى التى وضعتهم بالقرب من أسلوب
المساومة الجماعية ، ولكن فى الفترة من ١٩٣٧ إلى ١٩٤٠ أصبح الأمل
فى الحصول مستقبلا على أى شىء ضعيفا . إن المهمة الحيوية

لأسلوب المساومة الجماعية بدت فى حالة تعطل . وبالإختصار فإن
الوضع أصبح مزعزعا ، وإستمر كذلك مدة خمس سنوات بعد قيام
« مؤتمر المنظمات الصناعية »

قام جون ل . لويس بعمل فيه الكثير من سوء التقدير فقد كان
الأمَل فى فترة الخطة الإقتصادية الجديدة قد خلف حركة إتحدات
صناعة الإنتاج بالجملة وهى فى أشد الحاجة إلى نجاح مستمر ، إلا
أن حادثين عارضين كانا السبب فى إنقاذ الإتحدات الصناعية بشكل
نهائى .

نشوب الحرب العالمية الثانية الذى قضى نهائيا على حالة الكساد
فى الولايات المتحدة . وما أن حل عام ١٩٤١ حتى كان الإقتصاد قد
إنشغل تماما بالإنتاج من أجل الدفاع . وقفزت الأرباح الكلية (قبل
الضرائب) من ٦ بلايين دولار ونصف فى ١٩٣٩ الى سبعة عشر بليوناً فى
عام ١٩٤١ كما هبط عدد العاطلين من ٨.٥ مليون فى يونيو ١٩٤٠
إلى أربعة ملايين فى ديسمبر عام ١٩٤١ ، وكانت فترة الشمانية اشهر
هذه نقطة التحول عند « مؤتمر المنظمات الصناعية » فإن رغبة
الصناعة فى تحقيق «أرباح» - منتهزة بذلك فرصة رواج الأعمال -
زادت بشكل واضح جدا - . أما فرص العمل فقد تضاعفت وارتفعت
الاسعار مما أدى الى ظهور رغبة فى الكفاح بين صفوف العمال ،
وبدأت قبضة « الصانع المفتوحة » تتراخى حتى أن المنظمات
العملية وجدت طريقها الى مصانع فورد والى مصانع الصلب الاربعة
الاصفر المسماه ستيل ، كما بدأ الضحف يظهر على مقاومة
أسلوب المساومة الجماعية (وكان هو ميدان التنازع) وأخيرا وقعت
العقود بواسطة شركات مثل : جودير وأمور ، وكودامى ،
وستنجاوس ؟ ، ويونيون سويتش وسيجنال . وفوق ذلك كله فقد
بدا أسلوب المساومة الجماعية فى الحصول على نتائج إيجابية بعد

ثلاث سنوات . وفى ١٤ أبريل ١٩٤١ ضربت شركة « صلب الولايات المتحدة » المثل للشركات العاملة فى صناعة الصلب بأن رفعت أجر الساعة بمقدار عشرة سنتات . وبالنسبة للتصنيع بوجه عام فإن متوسط الأجر فى الساعة من ١٩٤٠ إلى عام ١٩٤١ ارتفع ١٠ ٪ والأجر الأسبوعى زاد بنسبة ١٧ ٪ بينما لم تزد تكاليف المعيشة إلا بنسبة ٥ ٪ فقط . وللمرة الأولى (وبشكل عام) أعيدت المفاوضات حول العقود الابتدائية ولذلك أدخلت سلسلة من التحسينات الواسعة على شروط: الأجازات والعطلات والأولويات فى الوظائف وكذلك فى إجراءات الشكاوى . وأخيراً ظهر للعمال فى الإنتاج بالجملة فوائد ملموسة أخذت تتدفق عليهم من حصولهم على عضوية الاتحاد . كانت تلك بعض الفوائد التى عادت على القوى العاملة من وراء حالة الانتعاش التى صاحبت الإنتاج الصناعى من أجل الدفاع . وقد ظهر أثر ذلك أيضاً على الاتحاد ، فقد قفز عدد الأعضاء فى مؤتمر المنظمات الصناعية من ١,٣٥٠,٠٠٠ فى عام ١٩٤٠ إلى ٢,٨٥٠,٠٠٠ فى عام ١٩٤١ .

كانت الاتحادات العمالية فى طريقها لأن ترسى قواعدها على أسس قوية . وقد تم ذلك بفضل التغيير الثانى الذى جاء عفواً ، فقد جعل دخول أمريكا العرب من الضرورى أن تقوم الحكومة الفيدرالية ، بدور واسع جداً فى العلاقة بين العمال والإدارة ، وكى تستطيع منع الإضرابات وإيقاف حالة التضخم كان على الحكومة الفيدرالية أن تتدخل فى مجال خاص (وقد كان هذا حاصلاً حتى ذلك الوقت) وهو مجال المساومة الجماعية . فقام « المجلس القومى للعاملين فى المجهود الحربى » بوضع شروط زمن الحرب على جميع الوظائف فى الصناعات الأمريكية . وكانت لمعالجة الطوارئ الموقته هذه نتائج دائمة على الحركة الاتحادية للعاملين فى الإنتاج بالجملة ... لقد أدت تجارب زمن الحرب إلى التخلص من

أخر الموانع التي كانت سببا في إعاقة الحياة والنشاط في المساومة
الجماعية

أما الآثار الباقية لحركة العداء للاتحادات فقد زالت وأمكن
السيطرة عليها ، فمثلا في صناعة تعليب اللحوم لم تعمل شركة
ويلسون وشركاه مثل ما فعلته شركة أمور وشركة سويغت وشركة
كوداهي بقبولهم المساومة الجماعية . وما إن حل عام ١٩٤٢ حتى
تلقت الشركة الراضة (شركة ويلسون) أمرا من « المجلس الوطني
للعلاقات العمالية » بإجراء مفاوضات بهدف الاتفاق على عقد شامل
(فقد كانت شركة ويلسون متمسكة بعدم الرضوخ مثل الشركات
الأربع الكبار الأخرى) . ففي عام ١٩٥٥ صرح أحد مديري الشركة
« لم نكن لنقبل توقيع إتفاقية عامة لولا ظروف الحرب . إنها
إتفاقية غير مرضية لا في الماضي ولا في الحاضر » . ولما لم تؤد
المفاوضات المتوالية الى نتيجة فقد قام المجلس بتكليف خبير من
قبله بكتابة أول عقد مع شركة ويلسون

وفيما عدا هذه الحالات الصارخة فقد نشط « المجلس الوطني
للعلاقات العمالية » لتصفية بعض المشاكل العميقة الجذور التي تمس
العلاقات التي بين العمال والادارة في ميدان الإنتاج بالجملة .
وفيما عدا بعض الحالات الشاذة كانت « المصانع المفتوحة » تعتبر
نوعا من التراث الثابت والراسخ حتى بعد إدخال نظام الاتحادات
فقد خاطب بنيامين فيريس أحد مديري شركة « صلب الولايات
المتحدة » لويس قائلا « يا جون : إنه من الخطأ أن تجبر احدا من
الرجال على الإنضمام إلى أى إتحاد فاذا فعلت ذلك فإني أفترض
عليه الكنيسة . التي يجب عليه أن يتبعها » . أما نظام المصانع
المقفولة . (وهي التي يجب أن يكون كل عمالها من أعضاء
الإتحاد) فلم تطبقه سوى شركة فورد من بين باقي الشركات التي

تعمل فى ميدان السيارات . أما صناعة المطاط فقد سمح أصحابها لعشر عدد عمالها فقط بالإنضمام للإتحاد بشرط أن يكونوا معينين بمقود .

وفى مجال الصلب لم توافق الشركات الكبرى على إنضمام عمالها إلى الإتحاد لقد كان هذا الموضوع بالغ الأهمية من وجهة نظر الإتحادات الجديدة . أما مصانع الإتحاد (وهى المصانع التى كان أعضاؤها منضمين لعضوية الإتحاد) فقد رأت فى الإتحاد الإستقرار لأعضائها بجانب التسليم بالكامل من ناحية أصحاب الأعمال بفكرة الإتحادات وقد وجد حلا لها فى مسابقة طبقها « المجلس الوطنى للوساطة فى أعمال الدفاع » وخلاسته أن إحتفاظ العامل بعضويته تمنعه من الإنسحاب من الإتحاد خلال مدة عقده . وقد إعتبر مؤتمر المنظمات الصناعية الإحتفاظ بالعضوية انتصارا بالغ الأهمية له . وعلى النقيض فقد إعتبره بعض أصحاب الأعمال بأنه تطبيق للمصانع المقفولة بشكل مقنع . وما إن انتهت الحرب العالمية الثانية حتى كانت المقاومة تجود بأنفاسها الأخيرة .

لقد قدمت تجربة الحرب خدمة تعليمية حيوية . ففى أثناء الحرب كانت المساومة الجماعية تجرى تحت رقابة النظم الحكومية . ولكن قبل تقديم القضايا إلى المجلس الوطنى للعلاقات العمالية . لقد كان على الأطراف المتنازعة الدخول فى مفاوضات وأن يشارك ممثلوهم فى الجلسات . ومن هذه المناقشات داخل قاعات المجلس تتلاقى الأفكار والتجارب ، وكان هذا ضروريا للعلاقات بين العمال والادارة . وكان لهذه الخدمة التعليمية مظهر آخر . فسياسة العمل على استقرار الاجور التى طبقت فى مصانع ليتلستيل بعد أن قدم صيغتها المجلس الوطنى للعلاقات العمالية قد جعلت كثيرا من القضايا الأخرى قابلة للحل عن طريق المناقشات والمفاوضات . إن

التحفظ القوى على قضايا الأجور قد أقنع الحركة العمالية (كما قال أحد رجال مؤتمر المنظمات الصناعية) بأنه « يجب أن نعمل على الاستفادة من أى شاردة كى نحقق أكبر مكسب ممكن . وكان نتيجة ذلك أن أخذت الاتحادات فى تضمين مطلبها العديد من الطلبات الجديدة (البعض منها مجرد زيادة معقولة فى الأجور) مثل الدفع بالتقسيط والتمييز الجغرافى وعدم المساواة فى الأجور وحساب متوسط إنتاج القطعة وعدد آخر مثل دفع مبالغ إضافية . وهكذا وضعت قائمة بالخطوط العريضة للمسائل التى يمكن التفاوض بشأنها حتى بعد نهاية الحرب . وكانت السوابق فى الحلول تقدم مساعدة كبرى لتوسيع نطاق المساومة الجماعية . وكان إنهاء الاستقرار الإقتصادى وقتذاك قد أزر وشجع مجالات المفاوضات (بعد الحرب) والتى إنتهت بزيادات متتالية فى الأجور بالرغم من ضالة هذه الزيادات . وبالرغم من مظهرها الخداع (بالنسبة للدخول الحقيقية) فإنها على أية حال قد وهبت الاتحادات العمالية السمعة الطيبة ، وأنها منظمات مفيدة .

وأخيرا سمحت قيود الحرب بالتقدم (الحذر) نحو علاقات مستقرة أخذت مكانها فى سلام . فقد إستبعدت أخطار قيام الإضرابات التى كان من شأنها أن تدفع الأطراف المعنية إلى الوراء وسط جو مفعم بالعداء . لقد كانت هناك إضرابات كثيرة فى فترة ما بعد الحرب ، ولكن هذه الإضرابات كانت تقام لأهداف ليست متوافقة مع الفكر الإتحادى نفسه ولكنها لأهداف تتعلق بشروط الوظائف . ولا ادل على الحالة الجديدة مما حدث حين حاقت اول هزيمة كبرى باتحاد صناعى . لقد كان اضراب مصانع التعبئة فى عام ١٩٤٨ نكبة كبرى للاتحاد . تمت فى صناعة كانت مشهورة بمقاومة الافكار العمالية الاتحادية ولكن سرعان ما نهض « عمال امريكا فى صناعة التعبئة » وانتعشوا بعد ذلك ، وكما قال احد

المديرين « هذه كانت اول مرة فى تاريخ الصناعة ان اضربا فاشلا
ليس معناه اتحادا فاشلا » .

وهكذا قطعت الفكرة الاتحادية عند العمال شوطا كاملا فى
ميدان الإنتاج بالجملة . فقد فتح « الكساد الكبير » و « الخطة
الاقتصادية الجديدة » الطريق أمامها ونجحت الحقوق القانونية على
تكوين الاتحاد ، وساعد على التنفيذ الظروف المعاصرة . وبعد أن
اغتنم جون ل . لويس الفرصة المواتية ، وبعد ان تحرر من
قيود المؤسسات المالية قام بتأسيس « مؤتمر المنظمات الصناعية »
 . وكان هذا المؤتمر أداة مثالية لتنظيم الحركات المالية فى الإنتاج
بالجملة إن كل هذه التطورات لم تصل بالحركة الاتحادية إلى الكمال
المنشود . فقد كانت هناك حالات من الفشل وخاصة فى المساومة
الجماعية . وفى النهاية جاء التقدم الحيوى بصورة طارئة (دون
قصد) جاء نتيجة العلاقة المالية . وبعد خمس سنوات (وهى فترة
الحرب) بدأت الاتحادات المالية تحتل مكانتها فى قلب الاقتصاد
الأمريكى .



إعادة تفسير تاريخ القوى العاملة أثناء الثلاثينات

إن تاريخ القوى العاملة إبان حقبة « الخطة الاقتصادية الجديدة » والتي كان ينظر إليها على أنها فترة فرغ منها البحث وأنها إستقرت خاصة من ناحية الخطوط العريضة ، قد عاد إليها في السنوات الأخيرة إن بعض المسلمات أصبحت موضع تساؤل ، وميادين جديدة من البحث تفتح الآن ، وبعض الإستنتاجات المشكوك فيها لم تفلح ، ولكن المؤكد أن فترة الخطة الاقتصادية الجديدة « ستبدو في المستقبل بشكل مختلف لذلك جاءت الخمس مقالات القصيرة في هذا القسم لتكون نوعا من التعليق على الأحداث التي صاحبها وقتئذ . ولقد كتبت جميع هذه المقالات الخمس عن مناسبات خاصة . فمن بينها إثنان ألقيتا كمحاضرات في إجتماعات علمية ، أما الثلاث الباقية فكانت مقالات نشرت في المجلات وقد طبعت هذه المقالات هنا بشكلها الأصلي دون مراجعة حتى تحتفظ بتركيز المؤلف للأفكار الجديدة (وإن كانت هذه الأفكار على وجه العموم ليست أفكاره) ثم رتبت هذه المقالات حسب ترتيب ظهورها . لكي تعطى للقارئ الشعور بالتغيرات المتغيرة في الفكر أثناء فترة التخمير النشط من تاريخ هذه « الخطة الاقتصادية الجديدة » وربما يكون من المفيد أن نقرأ هذه المقالات على أنها سجل يتضمن بعض الجهود التي شاركت في طريق التقدم وفي إعادة التفكير والاستقرار الذي سوف يبعث الحياة في أسلوب دراسة الماضي .

القوى العاملة والكساد الإقتصادي الكبير

تفسيرات للمستقبل (١٩٧٠)

بقيت كتابة تاريخ القوى العاملة (لمدة سنوات) طفلا صغيرا في دراسة التاريخ الأمريكي إلى أن صار واضحا أن كتابة هذا التاريخ قد بضجت وبلغت سن الرشد . وخير دليل على هذا هو ظهور ثلاثة كتب في هذه الفترة القصيرة الماضية : كتاب ملفين دوبوفسكي عن تاريخ العمال الصناعيين في العالم . وكتاب سيدني فاين عن قصة إعتماد في شركة جنرال موتورز والمجلد الثاني من كتاب إيرفنج بيرنشتاين عن القوى العاملة أثناء فترة الكساد الكبير . بلغت هذه الكتب الثلاثة أعلى المستويات في مهارة الصنعة في كتابة التاريخ . فقد جاء كتاب دوبوفسكي تاريخا شاملا ومتوازيا كحركة كبرى مستندا إلى مصادر موجودة وحقيقية . أما كتاب فاين فكان نموذجا للتفاصيل والدراسة الشاملة وكتاب بيرنشتاين فهو تاريخ كتب بأسلوب قصصي ، وخرجت جميع أجزائه كأحسن ما يكون تماما كدراسة آرثر شليزنجر الحديثة التي تناولت هذا البحث والتي أقيمت في الاجتماع السنوي للجمعية التاريخية الأمريكية في ديسمبر ١٩٧٠ ثم أعيد نشرها باذن في مجلة « تاريخ القوى العاملة » عدد الربيع عام ١٩٧٢ وهذه هي المرة الأولى التي يستطيع فيها مؤرخو القوى العاملة الأمريكية أن يفخروا بأن يشيروا إلى مؤلفات كتبت في مجالهم . ثم يقولون بأنهم حققوا الأفضل (بكل مقاييس . الصنعة) فيما كتب في أية ناحية من نواحي التاريخ الأمريكي . بالإضافة إلى ذلك يأتي العدد الوافر من المقالات الرفيعة المستوى والتي ظهرت في السنوات الأخيرة وكذا العدد الوافر من المقالات التي تنتظر النشر فنظرة إلى حالة الانتعاش التي تمر بها مجلة

« تاريخ العمل » وما تشمله من المقالات المتباينة والتي تقدمت وتحسن اداؤها بشكل ملحوظ منذ صدر العدد الاول تدل هذه النظرة على الجهد المبذول حتى الآن في الدراسة والبحث . وأخيرا الغطوط الواضحة التي حققتها أجهزة البحث المعاونة حتى أصبحت مصادر لمواد كثيرة ذات معدل كبير وسريع . كما قامت أيضا مراكز بحث أشهرها قسم المحفوظات بجامعة ولاية واين . لقد أصبح تاريخ القوى العاملة أقصى نشاط لها إلا حين تصدت لدراسة الثلاثينات . فقد كان ذلك امرا طبيعيا وكان مرجع ذلك الى إزدحام تاريخ القوى العاملة بالأحداث أثناء فترة « الكساد الكبير » ولم يكن من باب الصدفة أن كتابين من بين الثلاثة كتب (التي سبق الإشارة إليها) تناولا هذه العقبة من التاريخ ، حيث جاء كتاب بيردشتاين وعنوانه السنوات المضطربة » وكتاب فاين وعنوانه « إعتصام » اعقب ذلك سلسلة من الأعمال الجادة الأخرى عن فترة الثلاثينات كتبها : بيردشتاين ، وفاين ، ووالتر جالينسون ، وقافت ، وجيمس موريس وآخرون . لا أريد ان أوحى بأننا قد وصلنا إلى نقطة النصب والتعب بل على العكس فمازال الكثير من جوانب هذا الموضوع لم يكتب عنه بعد ، أو بالأحرى من المحتمل أن يكتب عنه الآن . كما لا يمكن القول بأن أغلب الأعمال المنشورة قد وصلت إلى نتائج محددة في الموضوعات التي كتب عنها فاسي لا اتصور احدا يريد ان يكتب تاريخا اخر عن السيارة بلو ايجل ناهيك عن تاريخ الاعتصام في شركة جنرال موتورز بعد ان انتهى سيدنى فاين من كتابته أو عن لجنة لافوليت للحرريات المدنية او عن السنوات الاولى لنقابة الصحف . وعلى العموم المادة التاريخية الموجودة الان لا تعتبر الكلمة الاخيرة اذا وضعنا في الاعتبار ضخامة السجلات التاريخية لاحداث القوى العاملة والتي أصبحت في المتناول او كانت متاحة في الماضي ولكنها لم تستغل ان تاريخ القوى العاملة الذي صاحب فترة الكساد قد قطع شوطا

كثيرا من الدراسات التاريخية ، ولذا نظرنا الى المستوى العالى للأبحاث فمن المحتمل أن تستمر الجهود فى البحث لبضع سنوات قادمة .

ولهذا فقد حان الوقت المناسب حتى نقيم ما تعلمناه من كل هذه المجهودات المبذولة والمكلفة . وفى كلمة واحدة : ما هو الجديد ؟ قطعنا هناك أشياء كثيرة .. إذا كان مقياسنا هو كمية المعلومات المتراكمة واكتشاف ماذا كان يدور . ولكن نتيجة مقياس آخر من شرح وترجمة الأحداث فما لا شك فيه أن أهم حدث طرأ على القوى العاملة فى الثلاثينات كان إتساع الحركة الإتحادية . فماذا يضى هذا ؟ ولماذا حدث هذا التوسع ؟ إذا حاولنا الاجابة على هذه الاسئلة مستخدمين الموازين التحليلية فإننا لن نحصل على الكثير .

إن كتاب بيرنشتاين (السنوات المضطربة) يخدمنا فى هذا لانه حديث جدا ، وهو فهرس مفيد فى هذا الشأن ويشتمل على ما اعتقد على أسلوب التجميع ، وتأكيد البحث بأدلة من الواقع .

فقد ركز عنايته (بطريقة شاملة) على حركة العمال أبان تلك الحقبة . وكما سبق أن قلت فهذا الكتاب عبارة عن قطعة ممتازة من الفن فى كتابه التاريخ التى نفخر بها جميعا . وانى لاحنى رأسى احتراما أمام المواهب الفذة التى يتمتع بها بيرنشتاين فى فن السرد ، وكذا دقة المعلومات الهامة التى قدمها لنا وكذا سيطرته الكاملة على الجوانب الصعبة الفهم لقانون العمل والمساومة الجماعية وما اظهره من خبايا السياسة الداخلية للاتحاد . ولكن يجب أن نذكر دائما ان ما قدمه بيرنشتاين انما قصة معروفة لنا لا تختلف كثيرا (فى خطوطها العريضة) عما قدمه إدوارد ليفنسون فى كتابه القوى العاملة تتقدم عام ١٩٢٨ . ان هذا ليس نقدا لكتاب

بيردشتاين (فقد أنجز ما كان يود أنجازه) بقدر ما هو إنطباع قد خلفه فينا نحن الذين نعمل في دراسة الثلاثينات . لقد كنا نأخذ دائما النتائج الكبرى قضية مسلم بها أو نستخف بها ، في الحقيقة تتطلب الكثير من التحليل وأعمال الفكر ، أو بمعنى آخر ، إننا في شرحنا لحركة القوى العاملة في فترة الكساد الكبير لم نبذل جهدا كافيا .

وسأحاول فيما يلي أن أبذل مزيدا من الجهد .

يجب أن أبدأ الحديث بتحديد موقفنا من هذه المسألة الهامة . ما هو المعنى الذي يمكن إستنتاجه من قيام إنتفاضة الحركة العمالية في الثلاثينات ؟ هناك ثلاثة احتمالات كبرى نضع أنفسنا أمامها . في إستطاعتنا أن نناقش حركة الإتحاد الصناعي على اعتبار أنها امتداد للناحية الإقتصادية للفكر الإتحادي الذي قام سليج بيرلمان بتقديم تحليل له في كتابه « نظرية الحركة العمالية » عام ١٩٢٨ والتي قال عنها (فيما بعد) القوى العاملة الأمريكية تمسكت بها في ثبات راسخ خلال فترة التغييرات الخارجية السريعة » وقال أيضا في عام ١٩٥٧ « ان الهدف هو لم يتغير منذ أيام جومبرز فالوسائل لم يطرأ عليها أى تغيير يستحق الذكر بالرغم من تغير البيئة المحيطة » . أو وهو الاحتمال الثانى أن نستخلص أن « مؤتمر المنظمات الصناعية » تحول بعيدا في إتجاهاته عن الفكرة البسيطة الساذجة لمعنى الإتحاد إلى اعتبار النظرية الإتحادية حركة إجتماعية ديمقراطية كما كان الاعتقاد السائد وقتذاك .

أما الاحتمال الثالث فقد ظهر حديثا ولكنه بالتأكيد سيصبح قوة دفع عظيمة في السنوات القليلة القادمة . وفكرة هذا الاحتمال تقول أن منظمة الصناعة في الواقع كانت تريد تحولا بعيدا عن

الفكرة الاتحادية القديمة البسيطة والساذجة ولكن ليس إلى جهة اليسار بل إلى جهة (اليمين) على وجه الخصوص كجزء من الميل العام للحركة العمالية وقد نبع هذا الغرض من الراى الشامل للييسار الجديد فى سيطرة نظرية الهيئات العامة على أمريكا الحديثة . كان قادة « مؤتمر المنظمات الصناعية » يعتقدون أيديولوجية التضامن المشترك . وقد كتب رولاند رادوك عن ذلك يقول « كان إهتمامهم منصبا على أن يجعلوا الحركة العمالية تنسجم مع فكرة البناء المتضامن »

وحتى ندرك هذا المعنى دعنا نفكر فى التصريحات التى جاءت فى مقدمة كتاب رادوك الجديد وعنوانه « القوى العاملة الأمريكية والسياسة الخارجية للولايات المتحدة » وهذه التصريحات هى :
« لما أخذت الحركة العمالية فى النمو قبل قاداتها النظام الإقتصادى السياسى المتضامن مقابل مشاركة ثانوية فى إجراءات إتخاذ القرار وكذا فى تحويضات إقتصادية متزايدة لأعضائها . وتمكن قاداتها من تطوير أسلوب العمالة المنظمة حتى أصبحت مؤسسة تعمل فى سبيل إدماج العمال فى الإقتصاد السياسى الموجود أكثر مما تعمل لتصبح معولا لهدمه (ص ٢٥) .

« وبينما كل الراديكاليون والشيوعيون يعملون بجهد ونشاط من أجل تنظيم العمال فى اتحادات صناعية (وفى بعض الاحيان تمكنوا من الاستيلاء على وظائف رئيسية) أصبحوا خلفاء لهؤلاء الذين كانوا يعملون لاعداد الطبقة العاملة لتصبح منسجمة مع البناء المتضامن . لقد قبلت زعامة مؤتمر المنظمات الصناعية النظام الراسالى المتضامن وعارضت فكرة الثورة الاجتماعية » (صفحة ٢٥)

«ولما كان مؤتمر المنظمات الصناعية له اتجاهات محافظة تضامينية فإنه تمكن بذلك من ان ينتعش (اثناء الحرب العالمية الثانية) كما كان الحال عندما انتعش الاتحاد الفيدرالى للعمال الامريكى اثناء الحرب العالمية الاولى » (صفحة ٢١)

اصبح من الضرورى ان تساعد حكومة الرئيس ف . د . روزفلت « مؤتمر المنظمات الصناعية » على النمو والانتشار . لذا كان الاتحاد الصناعى الفيدرالى الجديد عبارة عن أداة اقامتها الدولة لمعاونة القادة المتضامنين والخبراء فى هزيمة حركة المقاومة التى قامت ضد حركة التغيير التى ترأسها الرجال الرأسماليون من مؤيدى النظام العتيق ومؤيدى عدم تدخل الحكومة فى شئون اتحادات المهن التى كانت تتبع الاساليب القديمة... وكان من الطبيعى الا يتمكن التنظيم العمالى من الاندماج فى النظام الجديد عن طريق اتحاد قديم هو اتحاد المهنيين الذى كان غير مكتمل التكوين ومن ثم لم يستطع مساعدة العمالة غير المدربة . ولذلك حولت « إدارة النهضة الوطنية » الحركة العمالية إلى مؤسسة او هيئة اهلية منظماتها تعتبر جزءا من البرنامج الرسمى الحكومى (صفحة ٢٦)

كان هذا التحليل الراديكالى فيه ما يدعو إلى الإقتران ، ولكن الحجج والاسانيد التى جاء بها إذا ما فحصت بدقة تنهار . ففي العشرينات ظهر من داخل الاتحاد الفيدرالى للعمل الامريكى بعض العناصر التى ارادت كسب - تأييد المصالح الصناعية الكبرى فعرضوا فكرة تركهم سلاح القوة الإقتصادية ويعتمدون (بدلا من ذلك) على وعود من جانب هذ المصالح بالتعاون وبمنحهم صلاحيات اكبر ... ولكن هذه المصالح الكبرى لم تخدعها هذه الفكرة ، وعليه فقد ماتت الفكرة ولم تستطع البقاء فى الثلاثينات (وان كانت هناك خطط مشابهة فكر فيها الاتحاد الفيدرالى للعمل فى نهاية

الثلاثينات) . وكذلك لم يشترك زعماء « مؤتمر التنظيمات الصناعية » فى مثل هذه الفكرة حتى فى العشرينات ... صحيح أن جون ل . لويس ، وسيدنى هيلمان ، ودافيد دوبينبكس كانوا من المؤيدين الكبار لإدارة النهضة القومية وساندوا أى دور إيجابى للإتحاد فى الإشتراك معهم فى إدارة صناعاتهم ولم يكن هذا على أمل كسب تأييد المصالح الكبرى ولكن على وجه الدقة بسبب أن صناعة الفحم الحقيقية وصناعة الملابس ينقصها بناء تضامنى فقد كانت الصناعتان تعانيان بشكل مخيف من طفرة الإنتاج والمنافسة القاتلة . ولم يشك مؤتمر المنظمات لحظة أنه عندما يعم الرخاء أعمال المصالح الكبرى فإن التقدم فى الحركة العمالية كان يعتمد على قدرة القوى العاملة على إستخدام العنف مع أصحاب الأعمال (وهذه كانت نقطة الخلاف بينه وبين الإتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى) . كان هذا الرأى صحيحا جدا ... لأن تاريخ صراعات القوى العاملة الدموى فى الثلاثينات شاهد على ذلك . ولم يستطع أحد من أصحاب الأعمال التقدميين (وكانوا قلة) مثل جيرارد سووب ولا التصريعات التى كان يصدرها بعض أصحاب الأعمال من وقت لآخر ولا زعماء الحكومة المؤيدين لإتحادات العمال والمفضلين لها على إتحادات المهنيين ، لم يستطع كل هؤلاء معادلة الدلائل الكثيرة والظاهرة على أن المصالح المتضامنة كانت تقاوم الإتحادات الجديدة لصالح الإنتاج ، وإستمرت كذلك حتى لم يعد أمامها مناص غير أن تعترف بها .

إن حماية الدولة لحقوق العمال وإقامة تنظيماتهم والإشتراك فى المساومة الجماعية أخذت تنمو ... كما سنت الحكومة تشريعات تناسب حالة الرخاء ، وهى تشريعات كانت المصالح المتضامنة فى أشد الحاجة إليها ولكن لا هذه المصالح المتضامنة ولا حكومة الرئيس روزفلت اصغت النظر ودققت فى الفقرة السابعة (أ) من مشروع « إدارة النهضة القومية » ولما أدخلت هذه الفقرة السابعة (أ) على مشروع قانون النهضة بإيعاء من العمال أثبتت هذه الفقرة

أنه من المستحيل زحزحتها من مكانها (إما بسبب إتساقها الكامل مع « قانون النهضة » أو لأن هذه الفقرة قد حوت من المبادئ ما كان قد اكتسب من قبل لعدة سنوات مضت) ومن هذه النقطة بدا يتحدث اصحاب الاعمال فى جدية عن إشترك القوى العاملة فى البناء التضامنى . ولكن ما كان يدور بخلد كبار أصحاب الأعمال إلا خططا لتمثيل عمالهم وليس لإشراك ممثلين عن الإتحادات .. والواقع أن تهربهم من الفقرة السابعة « أ » الذى تم بطريقة صاخبة كان السبب الذى أدى الى قانون واجنر الذى كان يحارب أصحاب الأعمال بمرارة وكان السبب فى ذلك (وهو سبب له وجهته) أنهم راوا أن هذا القانون سيحد بشكل مؤثر من قوتهم التى اطلقوها لمحاربة فكرة إنشاء إتحادات عمالية . أما فيما يتعلق بحكومة روزفلت فإنها لم تكن لديها من سعة الخيال ما يمكنها من إستيعاب فكرة موسعة تصبح جزءا من نظام تضامنى . فقد اكتفت بالقيام بدور متأرجح مبهم أثناء حدوث كل التطورات إلى أن تم إقرار واجنر .

وأخيرا جاءت مساعدة وتأييد القوى العاملة للسياسة الأمريكية الخارجية التى وجد فيها المناخ اليسارى الجديد ملجأ له . فإذا تجاهلنا ما كان يدور على المسرح العالمى من أحداث فى الثلاثينات فمن المؤكد نكون قد شوهدنا منطلق القوى العاملة حين منحت تأييدها لسياسة « روزفلت » ومساندة المجهود الحربى .

ولما كانت هذه القوى العاملة شديدة الحساسية تجاه نظم حكم الحزب الواحد ، فقد كانت أيضا شديدة القلق على مصير الحركة العمالية فى ظل الحزب النازى ، وليس معنى ذلك أن الإتحادات لا تتطلع إلى الافادة من هذا التعاون ولم لا ؟ فقبل كل شيء كانت القوى العاملة فى بريطانيا فى إنتظار تمتعها بالرعاية نظير معاونتها الكاملة للحكومة فى المجهود الحربى .

ولعل أكثر الافكار راديكالية - والتي خرجت من الإتحادات الجديدة جاءت فى الاقتراح الذى تقدم به والتر ريدز بمنح صوت واحد لعمال السيارات فى إدارة المصانع رابطا بين ذلك الاقتراح وبين خطته لتحويل مصانع السيارات إلى مصانع لتصنيع الطائرات . ولكن اين ذلك الدليل الذى يشير الى أن حركة القوى العاملة كانت تجد فرصة فى زمن الحرب للحصول على اعتراف بها ضمن نظام التضامن ؟ فإذا كان يوجد مثل هذا الدليل فإنما هو يتمثل فى شعور بالتقصير الشديد من جانبها فى إحداث تغيير لصالحها . ولذا كان هناك العديد من حركات الإضراب المرير أثناء فترة إعادة الأوضاع إلى حالتها الطبيعية .

إن المشكلة فى تحليل موقف اليسار الجديد تكمن فى أنه لم يعترف بأن القوة وصيانة المصالح قد تكون نتائج لصراع مرير حتى داخل نظام إتفق أعضاؤه على أساسيات . إن هذا الرأى ينطبق على الفترة التى كتب عنها جيمس وينشتاين تحت عنوان « التضامن فى دولة حرة » إن هذا الرأى ينطبق مرتين على فترة الثلاثينات . لقد طأن بنا الحديث فى هذا الموضوع دون أن اتوقع انى سأتطرق الى موضوع إعادة شرح اليسار الجديد فى اطار من التحليل ورجعنا الى المراجع فإنه يبدو لى أن النتيجة ستكون معروفة مقدما ، وهى إعادة كتابة تاريخ القوى العاملة فى الثلاثينات الى جانب ما سبق ان كتب بطريقة غير متكاملة .

ولكن ... من اهم الامور ان يقرر مؤرخو القوى العاملة الآخرون ما اذا كانوا يقبلون النظرية التى تقول بأن زيادة الحركة العمالية فى الثلاثينات يمكن فهمها على انها جهود لادماج العمال فى النظام التعاونى . واذا اخذنا بهذا فأننا سنعتبر هذا يوما مشهودا حين يقوم المؤرخون باعادة شرح احداث هذه الحقبة . وكما هو الحال فان هذا المشروع المامول يجب ان يسلم الى كتاب اليسار

الجديد ويبقى علينا أن نبقي في إنتظار المناقشات الدقيقة التى من المتوقع أن تدور ثم نمتن لكل الفوائد الحيوية التى ستصاحب هذه المناقشات . اما إنتفاضة القوى العاملة فى الثلاثينات فأمامنا طريقان لإعادة شرح هذه الإنتفاضة ، فهى إما تمثل الحركة الديمقراطية الإجتماعية الصاعدة ، وإما إنحدرت إلى داخل إطار الحركة الإتحادية البسيطة والساذجة التى كانت موجودة وقتئذ . فالاجدر بنا ان نسلك الطريق الأول وخاصة إبان مرحلة الكفاح التى قام فيها « مؤتمر المنظمات الصناعية » وهنا ولفترة قصيرة من ١٩٣٦ حتى ١٩٣٧ ظهر ان هناك إحتمالا قويا لظهور حزب عمالى . فإن رغبة « مؤتمر المنظمات الصناعية » فى الإشتراك بشكل أكثر نشاطا فى ميدان السياسة

الحزبية ثم ما اظهره من إهتمام بالامور الإجتماعية والإقتصادية ثم إستجابته للعمال العاديين ... كل هذا يفسر ابتعاده عن النظرة الضيقة والتقليدية للإتحاد العمالى وهكذا وبمعنى آخر فعل جزء لا يستهان به من الجناح اليسارى ، وهكذا عاد (على سبيل المثال) إلى الوجود الطلب الذى كان قد اجهض للحصول على صوت فى الاداره (أثناء الحرب العالمية الثانية) فإذا أخذنا كل هذه الحقائق ككل فإنها لن تمثل سوى تحولا سطحيا بعيدا عن قوة الدفع فى الإتحدات العمالية الرئيسية وحتى تلك السنوات المذهلة التى سبقت عودة « مؤتمر المنظمات الصناعية » الى السوراء واصبح وكأنه إتحاد شكلته الدولة . وفرض واحد كان كل من جونل-ج لويس ومؤسس « مؤتمر التنظيمات الصناعية » يصرفون الأمور كما يفعل أعضاء الإتحدات الصناعية . وقد إستعادوا الكثير من خبرات الحركات العمالية التى كانت موجودة وقتئذ وفى تنظيم بناء المؤتمر وكذلك فى أسلوب العمل . وفوق كل هذا وذاك هناك هذه الحقيقة التى لا يمكن إغفالها وهى ان هذه الإتحدات الصناعية الجديدة كانت تكافح قبل أى شئ اخر من أجل هذا الهدف التقليدى

والمقدس للاتحادات الصناعية وهو عقود المساومة الجماعية . وعلينا
الآن ننسى ان حركة الاتحادات الصناعية ما هي الا جزء من هذه القضية .
وكان رد الاتحاد الفيدرالى للعمال الامريكى على تحديات
« مؤتمر المنظمات الصناعية » شديدا . فإندفعت بعض إتحادات
المهنيين القديمة إلى ميادين جديدة بعد ان «نورت اساليبها حتى
انها تبنت الهيكل البنائى للاتحادات الصناعية » .

ومنها وللمخيرية منظمات الميكانيكيين التى اشتهرت بشراصة
مقاومتها لفكرة ادماج الاتحاد فى صناعات الانتاج بالجملة ، وبلغت
الارقام البحتة بعد حبق الاتحاد الفيدرالى للعمال
الامريكى نموا سريعا مثل الذى حققه مؤتمر المنظمات
الصناعية حتى قبل الحرب العالمية الثانية . كما زادت سرعة
نموه اكثر واكثر بعد ذلك . وعلى المدى الطويل اثبتت بعض
الاتحادات القديمة التى اشتهرت بسرعة تأقلمها مثل إتحاد سائقى
العربات وعمال الجزارة (حين إندفعت فى تيار الاحداث أثناء فترة
الكساد الكبير) بأنها أداة مؤثرة فى حركة التوسع أكثر من
الاتحادات التى كانت معروفة بالنضال والكفاح وهكذا ... (وقد
اخذنا فى الاعتبار كل هذه التطورات) فإن إنتفاضة القوى العاملة
فى الثلاثينات يجب ان ينظر إليها على أنها امتداد لحركة
الاتحادات الصناعية التى كانت موجودة وقتئذ . وابتعد من ذلك أنها
إمتداد لحركة متمسكة باتجاهات القوة وبالأهداف الضيقة (طبعا
فيما عدا فترة الإنحراف ابان العشرينات) هذه الحركة التى تنتهى
(فى ولائها) إلى ما كان متبعا فى النصف الأخير من القرن الماضى
ولان أغلب المؤرخين (أساسا) يتفقون مع سيليجير بولمان فى هذه
النقطة فإنى أشك فى أنهم إستخفوا بأهمية الطاقة الكامنة داخل
القوى العاملة فى فترة « الخطة الإقتصادية الجديدة » فإذا كانت
الاحداث الكبيرة التى وقعت للقوى العاملة (أثناء هذه الفترة) هى
حقيقة جزء من الاحداث القديمة ، أى أنها قصة معروفة جدا .. إذا

ما هو العمل الذى يجب ان يؤدى غير تجميع الحقائق حول ما كان يدور من أحداث ؟ هذا فى إعتقادى خطأ كبير جدا فى الحسابات . وعلى العكس من ذلك فإنى أريد أن أبرهن على انه من اكبر القضايا الملفتة للأنظار فى تلك الفترة قد إنبثق من نفس الحقيقة التى تقول أن الإنتفاضة العمالية قامت داخل إطار الفكر التقليدى للإتحادات الصناعية وليس من خارجه .

إسمحوا لى أن أبين (كما أظن) أين تقع الحدود الموضحة لفترة الثلاثينات ليس على أساس التفسير العادى لمعنى ثورة القوى العاملة (طبعا إذا كنا سنقبل بالراى القائل بأن هذه الثورة كانت فى الاصل تطورا لحركة الإتحادات العمالية) ولكن هذه الحدود سيتم تعديدها من خلال توجيه عدة اسئلة حول الاسباب والكيفية التى أدت الى هذا التطور .

والغريب فى الامر (بالنسبة لى) هذا الإهتمام القليل الذى بذل حول هذه الاسئلة . قطعنا لقد سبق ان عولجت هذه الاسئلة ، ولكن غالبا ما كانت بطريقة عشوائية وبشكل غير متكامل اكثر من ان تكون بطريقة مركزة لتمطينا إجابات مقنعة وشفافية . ليست هناك خلافاة حول انواع القوى التى تأثرت بها إنتفاضة القوى العاملة : تأثير السياسة ، وحالة عدم الإستقرار بين صفوف العمال ، وتخطيط الادارة المتضامنة ، ودور الإتحادات الصناعية . ولكن لماذا تطورت العوامل بالكيفية التى حدثت ؟ وكيف كان دور كل منها فى اتساع حركة القوى العاملة ؟ كان من الممكن الإستعانة بدراسة تتركز مباشرة على طريقة إسهام الاحداث السياسية فى قيام إنتفاضة القوى العاملة . وهى دراسة كانت تشرح لنا تأثير تجارب القوى العاملة . وقت الكساد ، وكانت الضرورة تتطلبها ايضا لمعرفة دور الإتحاد رغم أننا نعرفه جيدا من قبل . هذا يفرض ان هذه الدراسة تنصب بشكل مستمر على النتائج الرئيسية لاتساع حركة القوى العاملة

ولذلك ليس كافيا أن تقوم بدراسة القوى المتفاعلة الواحدة بعيدة عن الأخرى لأنها كانت جميعا تتشابك فى نظام واسع ومعقد من العلاقات . لنأخذ مثلا ظهور مؤتمر المنظمات الصناعية كحركة مستقلة . فى الظاهر هو عبارة عن حدث وقع فى تاريخ الاتحادات الصناعية نتيجة للصراع المرير داخل القوى العاملة المنظمة . ولكنه فى الواقع وينفس القدر كان نتيجة للاعتبارات السياسية : الفكر السائد فى الدوائر الصناعية ، والموقف فى الصناعات المتضامنة .
فى ميدان السياسة نجد :

أولا : الأهمية الكبرى التى علقها رجال مثل لويس وهيلمان على القطاع العام . ومن ثم على قوة صفوف القوى العاملة فيه مما يجعلهم شديدي الرغبة فى توسيع نطاق الحركة العمالية .

ثانيا : إهتمامهم بالسياسة وكان ذلك سببا فى تشدد زعماء الاتحادات القديمة فى تمسكهم بعدم إشراك العمال فى الإدارة (هدد إتحاد التجارين بالخروج من الاتحادات الصناعية إذا ظهر أى دليل على الابتعاد عن السياسة التقليدية) .

وأخيرا وفى خريف ١٩٣٦ عندما جاء وقت الاختيارات الحاسمة دفعت الآمال والتطلعات السياسية زعماء مؤتمر المنظمات الصناعية الى إنتهاج سياسة مستقلة .

على نفس المنوال كان موقفهم من موضوع كفاح العمال العاديين كان هناك شعور سائد بين زعماء الإتحاد الصناعى بضرورة الإسراع فى توسيع المنظمات . وكان هذا الشعور نابعا من الإعتراف بأهمية عمال الإنتاج بالجملة للتنظيم ، وكذا من الإعتقاد بأن هناك فرصة ذهبية يخشى عليها من الإفلات لتقع (نتيجة سلبية الإتحاد الصناعى) فى النهاية فى قبضة الراديكاليين او فى الغالب فى قبضة إتحاد الشركات . وأخيرا لما بدا مؤتمر المنظمات الصناعية

اعماله التنظيمية عام ١٩٣٦ لم يكن هناك حجة ضد الوفاق مع الاتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى اقوى من ان هذه الخطوة نفسها يمكن ان تقتل قوة دفع التنظيم فى مهدها ، اما الإدارة المتضامنة فلم تكن من قبل فى موقف دفاعى وعرضه للطنن بهذه الدرجة مثلما كانت عليه فى منتصف الثلاثينات وكان زعماء الإتحادات الصناعية يعتقدون انه فى الإمكان الإستيلاء على المراكز الحصينة فى المصانع المفتوحة إذا تحطمت قيود الإتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى ... وكذلك فإن أى مجهود عمالى مؤثر سيجلب ثمارا طيبة . ولما حدث ذلك قامت شركة جنرال موتورز وشركة صلب الولايات المتحدة بالتوقيع مع المنظمات الصناعية وكان ذلك فى اواخر عام ١٩٣٧ وبذلك بات مستقبل حركة عمالية موحدة أمرا مؤكدا . وهكذا بدلا من معالجة موضوع قيام مؤتمر للمنظمات الصناعية داخل طار الإتحادات الصناعية وهو إطار ضيق اصبح من الواجب أن نوسع اطار تركيزنا ونحاول اقتفاء أثر القوى ذات التأثير المتبادل . فهذا التأثير المتبادل هو الذى ادى الى هذا التطور الرئيسى . وبنفس هذا الاسلوب يمكننا معالجة الاحداث الكبرى التى ساهمت فى المنجزات العمالية الإتحادية فى فترة « الخطة الاقتصادية الجديدة » . فهى فترة تاريخية معقدة ومملوءة بالعلاقات المتبادلة والمتشابكة ... ولا يجب ان ندهش لذلك ولو انه ليس من اليسير أن ندرك هذا التعقيد ، ويجب علينا فقط ان نحاول تذليله حتى نشرح شرحا وافيا كيف ولماذا إنتشرت وتوسعت فكرة الإتحادات العمالية اثناء فترة الكساد . ومن خلال هذه الاسئلة وغيرها اعتقد انه ستسنع لنا الفرصة لنضع تحليلا وتفسيرا جديدين

نشأت أكثر المشاكل واهمها فى المرحلة الإتحادية من هذه القصة (كما سبق ان توهمت) من نفس الحقيقة القائلة « ان الإتحادات قد ألفت بنفسها داخل الإطار التقليدى للفكر الإتحادى » فى عام ١٩٣٢ ظهرت التنظيمات العمالية وكأنها مشرفة على الموت . إذ اصبح عدد

أعضائها أقل من ثلاثة ملايين عضو ، أى أقل بنصف مليون عضو عما كانت عليه عام ١٩٢٩ وأقل من مليونين عما كانت عليه عام ١٩٢٠ . كما كانت مصادر الحركة على وشك الإفلاس بل ومفلسة تماما من حيث الأفكار . واصبح جون ل . لويس وكأنه زعيم تقليدى غير موثوق فيه بل ومكروه بسبب هذه الصفة .

إذا ما هو (فى هذا الوضع المحزن) الشيء الذى كان خافيا والذى بحث هذه الحركة الاتحادية والديناميكية التى دفعت لويس (دون أن يفقد أى صفة من صفاته) إلى أن يقوم بهذا الدور المعجيب على مدى السنوات القليلة التالية ؟ وكيف حددت تقديرات الاتحادات العمالية الطريق الذى سلكه الرجل والحركة فى تنظيم عمال الانتاج بالجملة .

دعنا ننظر إلى الوجه الآخر من العملة . لقد ادهشنى أخيرا حركة الإستجابة التى ظهرت من جانب الإتحاد الصناعى وهو اقلية ، وبنفى القدر

أدهشنى تلك المقاومة العنيدة التى أبدتها الحركة ككل ورفضها الإستفادة من الفرصة الفريدة والواضحة . إن الجزء الأكبر من الإجابة على هذه الدهشة التى إنتابتنا موجود فى تفهمنا لطبيعة الإهتمامات الرسمية للإتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى وقوة بنائه فى الداخل ... ولكن تلك الإجابة لها علاقة أيضا بتمسك الحركة المعجيب بالمبادئ النظرية وقواعدها « الإستقلال الذاتى للإتحاد » و « الدوائر المغلقة » إلى آخره . إن تقاعس الإتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى عن التحرك داخل صناعات الصلب (وكان هذا أكثر من أى شيء آخر سببا لإنطلاق حركة الإتحاد الصناعى) يرجع إلى هبوط همتهم وعزيمتهم ، وكان أيضا نتيجة للتعقيدات

القانونية التي اعاقت وليم جريرين عدة مرات ، ولا يجب ان ننسى ان لويس قد امضى وقتا طويلا وثمينا وصادف كثيرا من المشاق ليجذب الجمعية المشتركة للحديد (وهي جمعية صغيرة) وكذلك عمال الصفيح إلى مؤتمر المنظمات الصناعية ، وذلك قبل ان يشن حملته في عام ١٩٣٦ على صناعة الصلب . وماذا عن الحركة العمالية وقد إستغرقت هذا الوقت الطويل من اجل قواعد تنظيمية ومبدئية ؟ هذه النزعة في التطرف وإن كانت معوقة فلا يجب أن ينظر إليها على أنها نزعة سلبية صرفه . على العكس فمن المحتمل أيضا أن تكون هي الجذور للقوة الوحيدة والمهمة للحركة ، والإعتقاد الراسخ بأنها هي الوحيدة صاحبة الحق لإحداث التنظيمات والتحدث بالنيابة عن عمال أمريكا بالرغم من ضعفها وقلة عدد أعضائها وعدم الثقة الذي تعاني منه بشكل كبير والمنافسة العادة من أنواع المنظمات الأخرى ... إنى أعتقد أن قوة الإحساس بضرورة التمسك بالوجهة القانونية والإهتمام الزائد بالإجراءات القانونية (المضحكة) هي جذور عامة مشتركة في أخلاقيات الجمعية الأمريكية التطوعية وقاريخ حركة القوى العاملة

إن طبيعة الحركة المحافظة تعطينا مفتاح الفهم لمصير الإتجاه اليسارى أثناء هذه الفترة التي كانت تعتبر أكثر الفترات تبشيرا بالرخاء . فإذا لاحظنا تدفق الراديكاليين داخل حركة الإتحاد الصناعى والدور الحاسم الذى كانوا يقومون به كمنظمين وموظفين مرموقين فإنه لمن العجيب أن هذا كله لم يكن له غير تأثير ضئيل جدا فى إتجاه الحركة ، وحتى فى الإتحادات التي كانت لهم السيطرة عليها . وحتى فى حالة الإتحادات التي لا يوجد بها أعضاء شيوعيون فإن تأثيرهم كان كقصة قديمة كما ذكر جون لأسليت فى كتابه الأخير ... وحين اشترك جون بروفي ، وأدولف ، جيرمر وباورز هابجود مع جون ل . لويس عدوهم السابق ، كانوا جميعا على يقين من أنهم سيشترون وفق شروطه هو . إن رد جيرمر ، وهابجود على زملائهم السابقين (والذين مازالوا فى الحزب الاشتراكي) كان ردا

ذكيا يكشف عن العلاقة بين الاشتراكية واتحادات العمال ، خاصة عندما يكون فى حاجة للعمل وليس للكلام إنه كان زمن التواجد فى الميدان بجانب الاتحادات أكثر من المقابلات داخل حجرات الاجتماعات فى الحزب .

ربما لم يكن الشيوعيون يتصورون أنهم قد إختاروا أن يشقوا طريقهم ال داخل الحركة المحافظة (خاصة وقد تمكنوا من حل الاتحادات المنافسة لهم عام ١٩٣٥) . ففى إحدى المناسبات فى منتصف عام ١٩٣٦ ابلغ باورز هابجود عن إتفاقية لاستخدام إثنين من المنظمين الشيوعيين لتنظيم حركة فى مصانع الصلب . وكان لويس (دون شك) على علم بعلاقات الحزب مع الأعضاء الرئيسيين فى هيئة الموظفين الذين يعملون معه فى مجلس المنظمات الصناعية وانه ليس من السهل أن يكون التحذير الواضح قد جاءه عن طريق رجال من أمثال جاى لافستون فان قدرة لويس كانت خارقة على التمييز بين الصيادين وكلاب الصيد ومن منهم يأتى بالطير ؟ كانت قدرته هذه موضع تفاخر دائما . ولكن هذا يعكس حيويته الحقيقية فى الحركة العمالية :

قد يستطيع الشيوعيون الإستيلاء على بعض الوظائف الرئيسية . ولكن هذا يمكن أن يحدث طالما أنهم يعملون كأعضاء فى الاتحادات العمالية . دعهم يخضعون إمكانيات الوظيفة قلبية لإحتياجات الحزب (على سبيل المثال : ما حاولوا أن يفعلوه مع عمال شركة السيارات المتحدة واتحاد عمال البحر الوطنيين اثناء فترة الحرب العالمية الثانية) فلئن فعلوا ذلك فإنهم يواجهون المتاعب مباشرة . ماذا كان فى أخلاقيات حركة الاتحادات العمالية حتى يجعلها قادرة على استغلال الراديكاليين أكثر من أن يستغلهم الراديكاليون ؟

عندما نرجع إلى تاريخ العمال في فترة الكساد نجد ان مشاكل التحليل تصبح اكثر صعوبة . وهذه مسألة مؤلمة لمؤرخى القوى العاملة الذين قيل لهم كثيرا وبصفة مستمرة وكما يقولون هم لانفسهم كذلك ان عليهم ان يركزوا باهتمام كبير على العمال وباهتمام أقل على الاتحادات... لم نفعل افضل من ذلك من اجل تاريخ العامل لان مشاكل التطور والبحث ضخمة جدا . وهذه المشاكل تصبح اكثر سوءا حين نبتعد عن عصر ما قبل التصنيع عندما كانت خصائصه هي التى قامت بتشكيل الهيئة التى صارت عليها: القوى العاملة ... ففي فترة ما قبل الحرب العالمية الاولى كانت هناك وفرة فى المعلومات عن العمال الصناعيين كمهاجرين .

وكانت جهود التحليلات والابحاث المتعلقة بالاجناس تجدد الدلائل القيمة والوفيرة . ولما جاءت الثلاثينات لم يعد العامل الأمريكى مهاجرا . وان كان الاستمرار فى الأبحاث عن الأصول والاجناس للعمال السود والبيض من سكان الجبال له بعض الأهمية بقى أماما سؤال مفتوح : هو الكيفية التى يمكن بها التصدى لكتابة شاملة للعامل الأمريكى فى العصر الحديث بالرغم من الوفرة العديدة من الاقتراحات حول هذا الموضوع فى مؤلفات علماء اجتماعيين مثل روبرت بلوفر وبالرغم من إمكانية تطوير وزيادة المادة العلمية الحالية ، الا ان هناك طريقا ضيقا للتصدى لكتابة تاريخ العامل الأمريكى فى الثلاثينات وهو الذى انبثق من وجود فترة الكساد الكبير وبهذا يمكن تطبيقه بشكل مباشر على مشكلة التوسع فى الاتحادات . أنى لا الملح بذلك بأن تجارب العمل فى ظل النظام الصناعى الحديث لا يمكن تطبيقها هنا . بالعكس فهى مفيدة كما تبين مثلا فى الشكاوى المتلاحقة حول زيادة السرعة التى أضح أنه لا علاقة لها بالتغيينات التى طرأت على الإنتاج . بل الأهم من ذلك كله هو التصدى لدراسة

العوامل الاقتصادية الشاذة للركود (ابان الثلاثينات) دراسة متابفة
من ناحية التأثير والنتائج -

لقد حطمت تجربة الركود نظام الرقابة على العمل فى الصناعات
المتضامنة - فكيف يقوم الانسان اذا بدراسة هذه المشكلة ؟ ان المفتاح
على ما اعتقد يكمن فى طبيعة نظام الرعاية الراسمالية خلال
الثلاثينات والتطلعات الاقتصادية لتحسين احوال العمال وتأمين
حياتهم - لقد اطاح الكساد بهذه التطلعات واوجد بديلا عنها .. وهو
الشعور فى صفوف العمال الصناعيين بخيانة اصحاب الاعمال لهم -
انه من الخطا ان نفترض ان العامل الامريكى لم يكن اسير فكرة
الرعاية الابوية فى العشرينات وانه كان يمكن ان يتحول نحو شكل
من اشكال التنظيمات المستقلة - ليس هناك دليل قوى على مساندة
هذا الراى فى تحرير عقيدتهم فعلى العكس من ذلك فانى القول ان
نظام المصانع المفتوحة كان يمكن ان يستمر فى البقاء (كمنظهر من
مظاهر الصناعة الكبرى) لو لم يطح الكساد بالمزاعم عن وجود
وانتشار الرعاية الراسمالية

ان سمات الروح النضالية عند العمال تستحق دراسة دقيقة -
مثلا : ما مدى اتساعها ؟ ربما كان ظهور الانتفاضة قصيرة الاجل
فى اوائل فترة ادارة النهضة القومية هى مبدا حركة الاشتراك
الواسع التى ظهرت بعد ذلك فى غضون الفترة كلها - لذلك كان
نضال العمال العاديين محصورا فى عدد قليل نسبيا وان كانوا
منتشرين فى كل صناعات الانتاج بالجملة .. حتى الاضراب الكبير
الذى حدث فى عامى ١٩٣٦ - ١٩٣٧ فى اكرون ، وفلينت لم يشترك
فيه الا اقلية من العمال من مصنعى جودير وجرنال موتورز ، كما
لم يجرؤ مجلس التنظيمات الصناعية على الدخول فى انتخابات

المجلس الوطنى للعلاقات بعد حصوله على عقود لأول مرة مع شركة جنرال موتورز وشركة صلب الولايات المتحدة . ما هو نوع العمال الذين كانوا يريدون ان يصبحوا مناضلين ؟ وما هى علاقتهم بالجمهرة الكبيرة من العمال السلبين ؟ وما هى القوى التى كانت تعمل عندما بدأت حركة العمال العاديين فى الاتساع مرة اخرى عامى ١٩٢٢ - ١٩٢٦ مثل ما وقع فى اتحادات شركة صلب الولايات المتحدة ؟

لست فى حاجة لتأكيد الاهمية العظمى والرئيسية لعالمة الاضطرابات والشغب كحافز لاتمام عملية التنظيم بل انها ايضا استخدمت للتأثير على السياسة العامة وعلى قرارات الادارة . وكذلك (كما سبق ان ذكرت) اثرت الحركة التقدمية التى ظهرت داخل الاتحاد الفيدرالى للعمل الأمريكى . واكثر من هذا فقد اصبحت بعض التصرفات التى بقيت (مميزة لوقت طويل) واضحة اكثر ومعناها احسن ، فمثلا ما هو اساس فشل الاتحاد الفيدرالى للعمل الأمريكى فى المدة من ١٩٢٢ حتى ١٩٢٦ ؟ كان الاتحاد زيادة على عيوب البناء وقرأخى عزيمته . مقصبرا لعجزه عن التحرك فى صفوف العمال العاديين ، فكان وليم جرين يشير بالصبر عندما كان العمال العاديون يطالبون بالقيام بعمل ما . او اينما كانوا ينادون بالاستقلال عن طريق اتحادات وطنية تحكم نفسها ذاتيا . كان وليم جرين يوصى بفرض رقابة الاتحاد الفيدرالى لتطبيق القانون والقواعد . ولما كانوا يطالبون بسد حاجتهم لقادة اقوياء وسريعى الحركة ، ارسل اليهم جرين أنواعا من الناس تشبه سكرتيرى وكلاء الاعمال . خلافات عميقة فى وجهات النظر اهلكت جهود الاتحاد الفيدرالى فى مشكلة الانتاج بالجملة . اما مجلس التنظيمات الصناعية فقد اكتسب قدرة عجيبة على الاستجابة لنداءات كفاح

العمال العاديين ، واستطاع ان يوجهها الى طريق التشكيل فى قوالب اتحاد العمال الصناعى . ولم تكن هناك خدعة حاسمة فى اتمام عملية التشكيل هذه اكبر من الصوت المدوى لاستعادة قوة « الاتحادية الصناعية » واظن ان هذا الصوت المدوى كما وانه كان طلبا لاستعادة القوة « الاتحادية الصناعية » فانه كان ايضا نتيجة لقوة بناء الاتحاد .

ان المجال لا يسمح بمناقشة الخطتين الرئيسيتين الاخرين فى التطور (السياسة ، وحركة التضامن وسياسته) وهما الخطان اللذان اضافا الكثير لتوسيع حركة القوى العاملة . وانى لارجو ان يكون واضحا ان سلسلة الاسئلة التى قدمتها يمكن طرحها فى هذين المجالين . ايضا . وكذا الطريقة التى ناقشت بها الخط الاول . ان اهتمامى هنا على اية حال كان منصبا على الاسئلة وليس على الاجابات . واود ان اذكر نقطتين اخيرتين تقعان فى اعماق اى شرح مقنع لتاريخ « الخطة الاقتصادية الجديدة »

النقطة الاولى تتصل بتعدد الفترة الزمنية . فان الكساد الاقتصادى لم يكن وحده هو الذى هيا البيئة او وضع الاطار الذى وقعت فيه حركة توسيع القوى العاملة . بل هى الحرب العالمية الثانية ايضا . وبدلا من ان نتعامل مع عام ١٩٤١ على انه نقطة النهاية كما فعل كل من جالينسون ، وبيرنشتاين فاذا علينا ان نمد الفترة حتى تغطى زمن الحرب ايضا . تنقسم الحركة الاتحادية الى مرحلتين : المرحلة الاولى انتهت عام ١٩٣٧ وفيها اندفعت حركة الاتحادات الصناعية للعمال ، وحقت انتصاراتها الاولى على الصناعات التضامنية . وبذلك تاكدت الحماية العامة لحقوق التنظيمات العمالية ولكن الاهم من ذلك ان نذهب الى ما بعد نقطة

منتصف الطريق ، الى تنظيم عمال صناعات الانتاج بالجملة ، الى الاستقرار الداخلى فى الاتحادات الجديدة ، الى المساواة الجماعية الحقيقية التى إستفادت من عائد حالة الرخاء ومن انتشار فرص العمل ، وكذلك استفادت من رقابة زمن الحرب . هذه الرقابة التى قصمت ظهر مقاومة اصحاب الاعمال وهيئات البيئة الامنة ودفعتهم لدراسة وتعلم اساليب المساواة الجماعية فهذه الاحوال بدأت تحت تأثير الكساد وتمت فى ظروف الحرب . اما المرحلة الثانية من مرحلتى الاجراءات الاتحادية فلم تنل بعد الدراسة التى تستحقها ويرجع السبب فى ذلك (من جهة) الى انها مرحلة تفتقر الى المواقف المثيرة كالمرحلة الاولى (ومن هنا جاءت معالجة بيرنشتاين لتاريخ الثلاث سنوات الاخيرة معالجة عفو الغابر) ومن جهة اخرى تفتقر الى تحديد الفترة الزمنية .

اما النقطة الثانية فهى تتعلق بمشكلة الحتمية . فان هذه المشكلة تضع العقبات دائما امام المؤرخين . اذ ان المؤرخ يعرف نهاية القصة وهو واقع تحت ضغط الحتمية فيرى الاحداث وكأنها طابور يسير بخطى ثابتة الى النهاية . ان تاريخ القوى العاملة فى فترة « الخطة الاقتصادية الجديدة » يبدو وكأنه موضوع يحتاج (بشكل خاص) الى هذا التناول . ان ذلك طبعا له اثر قاتل على المصادر الكامنة والمفسرة للموضوع . فاذا فرضنا مثلا ان حركة منافسة للاتحاد الفيدرالى للعمل الأمريكى قد ظهرت عندما تخلى عن الاتحادات الصناعية فى مؤتمر عام ١٩٢٥ ، واذا فى هذه الحالة ليس هناك شيء اخر سوى ان تكون معالجة هذه الفترة بوضع الاحداث فى خط مستقيم يصل بين نقطتين . ولكن الواقع انه لم يكن هناك دليل مؤكد على ان مجلس المنظمات الصناعية كان

يمكن ان يتحول الى فاحية الاستقلال حتى منتصف عام ١٩٣٦ على
الاقبل ، وذلك لان الاستقلال نتيجة طبيعية لبعض المشاكل التحليلية
والتفسيرية المثيرة ، وهكذا كانت بعض النقاط الاخرى في هذا التاريخ
الطويل . ان هذا الامر يصبح واضحا اذا ما توقف المرء عن فرض
اهمية النتائج وبدا في طرح السؤال : لماذا اتخذت الاحداث هذ
الطريق الذي سارت فيه .

ان تاريخ القو العاملة في فترة « الخطة الاقتصادية الجديدة »
يكتب الان وعلى درجة كبيرة من الكفاءة ، وذلك بفضل مصادر لم
تكن متاحة من قبل . لذلك يصبح من العار حقا ان نكتفى بالبحث
عن الحقائق ورواية الحكاية دون التفغل في المصادر الكامنة في
الموضوع بغية شرحه وتفسيره .

الخطة الاقتصادية الجديدة

و

حركة القوى العاملة

« ألقى هذا الموضوع أمام الجمعية البريطانية
للدراستات الأمريكية » فى مدينة كانتربرى
بانجلترا فى يونيو ١٩٧٢ ..

ان المسألة التى امامنا الان . هى . كيف غيرت الخطة
الاقتصادية الجديدة امريكا ؟ فمهمتى هو ان اطبق هذا
السؤال خاصة على الحركة العمالية فى امريكا وعلى
انجازاتها كذلك فى فترة الثلاثينات . وعلى وجه الخصوص
قيام فكرة الاتحادات الصناعية . وكلما اعملت الفكر بدا
لى ان اتساءل عما اذا كان واضح بالسؤال قد وضحه عن قصد
أم (كما هو محتمل) قد وضعه لمجرد تحديد مسألة تصلح
للمناقشة واختار لها سؤالاً له رنين جميل . لان هذا السؤال
فى الحقيقة ينصب على الحركة العمالية . وهو سؤال فى
غاية الصعوبة .

فاذا نظرنا الى كمية الاعمال التى كتبها المؤرخون عن
« الخطة الاقتصادية الجديدة » وعن تاريخ القوى العاملة
فى غضون هذه الفترة . فانه من الغريب حقاً انه لم يحاول
واحد منهم (بشكل جاد) كتابة تفسير شامل للسؤال

السابق : كيف غيرت الخطة الاقتصادية الجديدة الحركة العمالية
الامريكية ؟

اظن ان السبب كان (من ناحية) ان المؤرخين السياسيين جنحوا
الى عدم الاهتمام بالجانب العمالى ومؤرخى الحركة العمالية (وانا
واحد منهم) كانوا يميلون الى معالجة العامل السياسى كما يشاهد
منه وهو يتفاعل مع الاحداث التى يقومون بدراستها . وانى اشك
كذلك فى ان المؤرخين قد اكتفوا بالمضى دون - البحث عن اجابة
وذلك بسبب الصعوبات التى تلازم التحليل . وهذه الصعوبات تنشأ
من الطبيعة المبهمة للخطة الاقتصادية الجديدة ومن صعوبة
استبعادها ثم تقييم العوامل السياسية بعيدا عن العوامل الاخرى هذا
بالاضافة الى عدم امكان تحديد التغييرات (بصفة مؤكدة) التى
تعرضت لها الحركة العمالية ابان فترة الخطة الاقتصادية الجديدة .

فى اول الامر كان عدد اعضاء الحركة العمالية اقل من ثلاثة
ملايين عضو (وهذا العدد لا يمثل سوى عشر عدد العمال الزراعيين
وكانت الحركة بعيدة كلية عن قطاع الاقتصاد والخاص بالانتاج بالجملة
وكانت الصناعات المتضامنة (الحديد ، والسيارات ، والادوات
الكهربائية ، والصناعات الغذائية) قد انشأت لنفسها سلسلة من
المصانع المفتوحة واستطاعت أن تقاوم بنجاح إدخال أى من التنظيمات
الاتحادية فى مصانهم لعدة سنوات . ان النضال فى سبيل التنظيم
هو واحد من اهم الملامح المميزة لتجربة القوى العاملة الامريكية :
اذ لا اقل من نصف عدد الاضرابات التى حدثت فى الثلاثينات انما
قامت من اجل الحقوق الاساسية فى اقامة المنظمات اكثر منها لاجل
الاجور وساعات العمل او حتى ظروف العمل . وكان هذا الصنف من
الكفاح سينجلى (بكل تأكيد عن نقطة من نقاط البداية الرئيسية
اذا عقدت اى دراسة مقارنة مع (مثلا) القوى العاملة فى

بريطانيا . واخيرا رجعت الكفة ، في جانب القوى العاملة في وسط
لثلاثينات : ففي عام ١٩٣٥ كان ١٠.٢ ٪ فقط من عمال الانتاج في
الصناعات المعدنية اعضاء في اتحادات عمالية . اما في عام ١٩٣٩
فقد اصبحوا ٥١ ٪ وايضا كانت (في هذا الوقت) حركة العمال في
صناعات الانتاج بالجملة تسير قدما نحو الانتظام في اتحادات
انتظاما كاملا . وحين انتهت الحرب العالمية . الثانية كان هناك ما
يزيد على ١٤ مليون عضو في الاتحادات واصبح العمال (كما
ذكر والتر ريدزور في عام ١٩٤٧) « الطلائع في امريكا ... ومهندس
المستقبل » .

اما عن العوامل السياسية التي ساهمت في الحركة العمالية فقد
كان اهم عامل هو تطور الحماية العامة لحق اقامة التنظيمات
والاشتراك في المساومة الجماعية والتي لم تكن ذات فاعلية حسب
الفقرة السابقة (١) ثم اصبحت بعد ذلك فعاله في ظل قانون
عام ١٩٣٥ . ولما اسدرت المحكمة العليا حكما - بشريعة سريان
القانون في ١٩٣٧ اصبحت حركة اقامة التنظيمات الاتحادية مسألة
تخضع للاختيار الحر . للعمال الامريكيين وفي نهاية ١٩٤١ تمت ستة
الاف عملية انتخاب للتمثيل العمالي ادلى باصواتهم مليونان
من العمال وبهذه المناسبة كانت « لجنة التحقيق في الحريات
المدنية » التي يرأسها لافاليت (والتي ملات الشغل في قانون واجنر)
كانت ذات فاعلية في فضح افعال اصحاب الاعمال . كما تمكنت من
تحديد الاسلحة القمعية التي كانت تستخدم في هذا الوقت في
مناهضة حركة الاتحادات العمالية الصناعية .

وكانت الثورة الديمقراطية مهمة كذلك فقد وضعت عددا من
الولايات الصناعية : مثل ولاية بنسلفانيا ومتشيجان في أيدي

سياسيين عرفوا بصداقاتهم للقوى العاملة وفتحت أمامها مدنا
صناعية كانت مغلقة أمام المنظمين . ففي بعض المدن الرئيسية كان
أصحاب المصانع المفتوحة يتقدمون حلفاءهم في الولاية أو في
الحكومة المحلية وقد كانوا قديما يؤدون لأصحاب الصناعات
خدمات الحراسة أثناء الصراع الصناعي . كما أستخدم مجلس
التنظيمات الصناعية بذكاء مفرط التحول الجماعي لأصوات العمال
لصالح الحزب الديمقراطي والحساس الهائل للرئيس « روزفلت »
ففي مدينة بنسلفانيا الصناعية في عام ١٩٢٦ فقد اتخذ نشاط
اتحادات « مجلس التنظيمات الصناعية » في مصانع الصلب مع
حملة انتخاب الرئيس في معركة واحدة . وبعد ظهور النتائج
مباشرة وزعت نشرة من الاتحاد بالمنوان الآتي : فوز عمال الصلب
أصوات القوى العاملة تنزل الهزيمة ببارونات الصلب في
الانتخابات . إعادة انتخاب الرئيس روزفلت . يمكن هزيمتهم مرة
أخرى بتنظيم اتحادكم . »

كانت الاعتبارات السياسية تساعد على إعادة حيوية ونشاط
القوى العاملة . ومن تجارب « إدارة النهضة القومية » استخلص
جون لويس . وسيدني هيلمان بعض الدروس منها : أن القطاع العام
يزداد أهمية يوميا بعد يوم بالنسبة للقوى العاملة . والثاني ان ما
ستحققه القوى العاملة من مكاسب انما سيعتمد أساسا على مدى
قوتها . لذلك كانت مسألة ضم عمال الانتاج بالجملة مسألة مصيرية
حاسمة حتى وان كان ذلك سيؤدي الى السيطرة على المهنيين الذين
كانت لهم الاغلبية في الاتحاد الفيدرالي للعمال الأمريكي . وفي
خريف عام ١٩٢٦ ساعدت التطلعات السياسية الكبيرة على دفع
زعماء مجلس التنظيمات الصناعية الى موقف حاسم وهو اتخاذ
خط مستقل فحولوا الاتحاد الصناعي الى حركة منافسة حقيقية
للاتحاد الفيدرالي للعمال الأمريكي .

وأخيرا مساعدة تدخل الدولة (اثناء فترة الحرب) أكدت من بقاء المكاسب الاتحادية التى نالها العمال وقت الكساد وذلك عن طريق : تحطيم مقاومة أصحاب المصانع العنيدة . وثانيا العمل على إقامة علاقات فعالة بين أطراف كانوا الى وقت قريب مشغولين فى كفاح صناعى بينهم . وأخيرا بفرض نظام لتأمين حركة الاتحاد (مثل الاحتفاظ بالعضوية) وهذا أدى الى حالة من الاستقرار الداخلى للاتحاد الجديد .

هذه المساهمات من القطاع السياسى (اذا ما اتخذت كمجموعة واحدة) فانها من الممكن أن ترقى لأن تكون شرطا ضروريا للنمو الحركة الاتحادية فى الصناعة والا كان من الصعب ان تتصور كيف يمكن لمثل هذا التوسع أن يحدث بدون تلك المساهمات من جهة اخرى يبدو أن أثر « الخطة الاقتصادية الجديدة » على سلوك الحركة العمالية كان أقل . كان لدى (بالطبع) مجلس المنظمات الصناعية « فى أوائل عهده بعض القوى الراديكالية مثل العناصر القومية بين العمال العاديين التى كانت تنادى بالكفاح والرغبة القوية فى استخدام العمل المباشر كأضراب الجلوس على الارض ومنع جماعات العمال من الدخول الى المصانع كوادر من الزعماء ليساريين ونشاط سياسى لم يستبعد فكرة قيام حزب عمالى وتصدر العمل الصوائى فى القضايا الاجتماعية (كقضية المساواة بين الاجناس) ثم اخيرا قاييد نمط الديمقراطية الصناعية قدمه زعماء مثل فيليب موارى ، ووالتر ريندر . ولكن على أية حال اخذت هذه الامكانيات الراديكالية فى هذه الامور تغتفى سريعا ولكن جزءا منها بقى مستمرا ليكون من العناصر التى تميز بين « مجلس التنظيمات الصناعية » والاتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى وخاصة

فى مجال السياسة . ولكن هذه الاختلافات (بعد فترة من الزمن) اخذت تفقد معناها وقتصر على المجال المشترك بينهما كوكلاء فى المساومة الجماعية فى ظل النظام الاقتصادى القائم . وانى أرى أن هذا المنهج قد وضعته (فى اول الامر) القوى الكامنة داخل الحركة العمالية الامريكية فمذ البداية كان « مجلس التنظيمات الصناعية » يعمل وفق المناهج التقليدية للحركة الاتحادية الامريكية وانها حتما كانت ستسيطر على المفاهيم الاخرى المضادة حتى فى حالة غياب « الخطة الاقتصادية الجديدة » . وليس هناك من شك فى أن التأثير السياسى قد عمل على زيادة سرعة ظهور هذه الحصيلة المحافظة .

نظر مثلا (الى العمال العاديين) هذا النضال الذى يعزو اليه مؤرخو اليسار الجديد الكثير من النتائج وهم محقون فى ذلك . ان الضغط الذى حصل على « المجلس » وجاء من أسفل (اى من طبقة العمال العاديين فقط) يمكن ان يصيب تحرك زعامة « مجلس التنظيمات الصناعية » بالشلل التام . هذه الزعامة التى كان - يسيطر عليها بعض المهنيين الذين تم اختيارهم من عمال الاتحادات المناجم وصناعات الملابس . ولكن فلنستمع الى البيان القوى الذى القاه بوب ترافيس (وهو من مناضلى عمال اتحاد السيارات والرجل الاول فى اضرابات الجلوس التى حدثت فى مصانع جنرال موتورز) عن كيف خطط ونفذ عملية الاستيلاء على مراكز الارسال التى كانت الضربة ضد شركة ترافيس

« أننا لم نكن نسمى الى ذلك . فقد كنا مقتنعين بحكم العقل وحسن الفهم فى علاقتنا مع الشركة ولكننا اضطررنا للقيام بهذا العمل فقد كان علينا أن نرد الضربة بالضربة حتى يمكننا اقناع شركة جنرال موتورز بحقوقنا القانونية أننا نأمل أن ينفذ ما سبق

أن اتفق عليه نصا وروحا نحن على استعداد تام للتنازل من أجل التشغيل الكفء للصناعة « المجلة المالية للسيارات المتحدة عدد ٢٥ فبراير عام ١٩٣٧ » .

لم يكن هذا الهجوم الجريء على ممتلكات الشركة يستهدف أي شيء سوى الحصول على المساومة الجماعية من شركة جنرال موتورز فكان العمال المضربون بطريقة الجلوس على الأرض مدركين انهم إنما يناضلون من أجل شرعية حقوقهم وان الشركة هي التي كانت تقف خارج القانون وليس العمال . ان الاهتمام بمسألة المساومة الجماعية بمفهومها التقليدي العام كان من المحتمل أن يعمل ما ولكن روح التمسك والالتزام بالقانون التي كانت وراء هذا السعي كان (بكل وضوح) مستمدا من القطاع السياسي . في أثناء الحركات الكبرى للعمال العاديين في عام ١٩٣٤ فقد كانوا يعتبرون ادارة روزفلت ادارة صديقة للقوى العاملة حتى انهم انهبوا اضرابهم مباشرة بعد ان حققوا (على ما يظهر) حقوقهم بمقتضى الفقرة السابعة (أ) وبعد عام ١٩٣٥ كان في استطاعتهم ان يصفوا (بمبررات كثيرة) ان نضالهم يتمشى مع السياسة الوطنية القائمة . وكان لوصفهم هذا تأثير قاتل على راديكالية القوى العاملة . واذ كانت سياسة « الخطة الاقتصادية الجديدة » إزاء القسوى العاملة منذ وقت مبكر فان دورات جلسات « المجلس الوطني للعلاقات المالية » والالتماسات التي تعرض عليه وانتخابات ممثلى اتحادات العمال والترخيص بوكلاء المساومة كل ذلك قد عمل على خلق روح النضال العنيد وعلى الاخض راديكالية القوى العاملة .

اما التأثير الاساسى الاخر للخطة الاقتصادية الجديدة فاننا نشاهد هذا الدور الذى كنا نتوقع ان نجده فيه وعلى وجه

الخصوص فهو الدور السياسى للقوى العاملة الامريكية .. وكما قلت فان التوقعات والحسابات السياسية ساعدت على افعاش الحيوية فى مجلس المنظمات الصناعية « ثم ساعد « المجلس » على ان يسلك بالتاكيد طريقا مستقلا حتى ان « مجلس التنظيمات الصناعية » قد نزع فى وقت ما الى فكرة انشاء حزب عمالى . ولكن الرئيس روزفلت « اعترض على هذه الفكرة لانه لم يكن فى مقدور المجلس ان يلف حول سياسة الرئيس اذ كان نشاط الخطة الاقتصادية « قد استولى على اليسار الوسط علاوة على قبضة روزفلت على اصوات القوى العاملة . وبالرغم من ان الاتحاد الفيدرالى للمصالح الامريكى كان (فى بعض الاحيان) يفكر ولكن بغير جدية فى تجديد نظام الفريقين على نهج ذات صيغة محافظة وتقدمية ولكنه لم يستطع (عمليا) ان يحرر نفسه من سياسة الاحلاف التقليدية ناهيك عن قدرته على اعادة بنائه على اسس نضالية . كانت عدم استطاعة « روزفلت » رؤية « مجلس التنظيمات الصناعية » فى اطار من السياسة (التى كان المجلس يحاول ان يلقى بنفسه فيها) واضحة فى مناسبات مختلفة وباساليب عديدة . منها مثلالرفضه الحاسم لادعاءات ج . لويس بان « مجلس التنظيمات الصناعية » يمثل مكانه خاصة فى العلاقة مع الادارة ويمكنه ان يطلب معاملة افضل من هذه الادارة وكذلك عندما رغب فى الحاح ان يرى « مجلس التنظيمات الصناعية » تسوى خلافاته مع الاتحاد الفيدرالى للعمال الامريكى المتشدد . وهذه حالة تدعو للدهشة بالنسبة لشخص له مهارته السياسية فى رؤية الفوائد السياسية للاتحادات الجديدة . ثم جاء انشاء « عصبة القوى العاملة المحايدة » بمبادرة من زعماء « مجلس التنظيمات الصناعية دون سواهم . وقد استقبل زعماء الحزب الديمقراطى هذه (العصبة) بفتور فلما اثبتت العصبة وجودها فى معركة الانتخابات عام ١٩٣٦ رحب روزفلت

بفكرة التحالف مع « مجلس المنظمات الصناعية » ولكن حسب شروطه هو . وبدأت عصبة القوى العمالية الجديدة تشق طريقها ليس في حزب العمل فحسب (وكما كان مؤسوها يأملون) بل في الحزب الديمقراطي كتابع له في لجنة العمل السياسي للحزب . وصار سيدني هيلمان مساعد الرئيس روزفلت في شؤون العمال . أما لويس المنكود الحظ فقد اكتسح ليمضى بقية حياته (العجيبة) في عالم النسيان .

كل ذلك بالطبع ادى الى ان تبتعد التنظيمات التطوعية التي كان ينادى بها صمويل جومبرز فلم يعد في استطاعة الحركة العمالية الادعاء بانها تعمل داخل القطاع الخاص فقط . ان ثمن حماية الدولة لحق التنظيم والاهتمام بمسألة المساواة الجماعية كان ديننا يجب اداؤه . وبالرغم من ان « الفاتورة » لم تقدم في الحال (ولهذا استكان زعماء الاتحادات الى شعور كاذب من الاطمئنان) الا ان هذه الفاتورة سوف تدفع على شكل اكوام من القيود التشريعية التي حدثت من الحرية في معالجة الامور الداخلية وعلاقات الاتحادات باصحاب الاعمال . ولم يعد في استطاعة التنظيمات العمالية ان ترفض اهتمامها الكبير بالسياسة الاجتماعية . ولم تعد تتوقع انها تقدر على دفع مصالحتها الى الامام الا بمصادر مالية سخية وبواسطة اقامة علاقات قوية بالحزب الديمقراطي ان الخطة الاقتصادية الجديدة « لتتحمل جزءا كبيرا من المسؤولية في الابتعاد الى هذه الدرجة من فكرة التطوعية التي كانت سائدة في الماضي . ولكنه صحيح بنفس القدر ان الخطة الاقتصادية الجديدة » ساعدت على كبح جماح القوى الكامنة التي كانت تسعى لاحداث تفسيرات واسعة وبعيدة المنال والتي كانت احدى سمات التوازن التي قامت في الثلاثينات .

كيف كان للخطة الاقتصادية الجديدة هذا التأثير الذي فاقت به
 على حركة الاتحادات الأمريكية ٩. ففيما يخص توجيه القوى
 العاملة فإن الإجابة جاءت مريضة وبمباشرة . فالخطة الاقتصادية لم
 تكن سوى مجرد تعبير عن روحها المحافظة . أن قبول روزفلت
 الاعتراف بكل المؤسسات العمالية الرئيسية قد أتاح له الفرصة
 ليختار أين يذهب كما فعل في مسألة دور القوى العاملة في السياسة
 خاصة في زمن الحرب . وذلك استجابة لاقتراحات مجلس
 التنظيمات الصناعية المتصلة بالديمقراطية الصناعية . أما دافع
 « الخطة الاقتصادية الجديدة » لمساعدة المنظمات العمالية فإنه أمر
 محير . ففي زمن الحرب العالمية الثانية فقد كان يقال أن إدارة
 روزفلت هي التي سلكت سياسة عمالية كانت ترمى إلى إقامة
 اتحادات عمالية والعمل على مساعدتها حتى أن المحافظين أنفسهم
 اعتقدوا أن هذه المسألة لا علاقة لها بحركات الإصلاح وأن كل شيء
 يعمل لأجل أداء الفضل للمجهود الحربى . ولولا هذا الفهم لصادف
 دور روزفلت الكثير من العقبات فشغل رجال الإدارة (وهم من
 المعروفين بنضالهم من أجل القوى العاملة) مناصب المحافظين في
 الولايات ومناصب العمدة ومقاعد في مجلس الشيوخ ولكن كل ما
 كانوا يعملونه نيابة عن القوى العاملة فإنما يقومون به وهم
 مستقلون عن رجال الإدارة . فالسناطور واجنر قدم مشروع قانونه
 المعروف باسم « العلاقات الوطنية للقوى العاملة » عام ١٩٣٥ وكان
 هذا المشروع من عنده شخصيا ولا دخل للإدارة فيه . فجاءت الإدارة
 ونسفت كل جهوده في السنة التالية عندما منعت قاييدها عن
 النسخة الثانية في الوقت الذي كان فيه مجلس الشيوخ على وشك
 الموافقة عليه . وكذلك حين قام السناطور لافاليت بتحقيقاته في
 حالات انتهاك الحريات المدنية فقد قام بذلك دون مساعدة للإدارة
 وكان تمويل هذه التحقيقات غير كاف دائما ولولا المساعدة التي

تلقاها من هيئة « المجلس الوطنى للملاقات العمالية » وكانت بطيئة
فى اتخاذ القرار / لما ظهر تأثير مهم لهذه التحقيقات

ولا يمكن القول بان ادارة روزفلت كانت قد مهدت لتشكيل أو
مساعدة أو استمرار السياسة العامة التى تساعد المنظمات العمالية
اذ ان الفكرة العامة القائلة بانه يجب أن يكون للعمال الحق فى
التنظيم والاشترراك فى المساومة الجماعية كان تسبق قدوم
حركة « الخطة الاقتصادية الجديدة » . وكانت هذه الحقوق قد
منحت من قبل عام ١٩٣٦ الى عمال السكك الحديدية كما كان ان
سبق أن أعلن عنها كسياسة عامة (ولكن بدون قوة منفذة) فى
قانون نوريس ، ولاجارديا عام ١٩٣٢ وهو القانون الذى كان يعبر
بكل قوة عن وجهة النظر القائلة بان الاجراءات القانونية كانت
مليئة بما يقف (ظلما) ضد المال . (لانه فى الواقع) قد ظهر ان
حرية المقاطعة ومنع العمال من دخول المصانع بمقتضى هذا القانون
كان اجدى بكثير للاجراءات التنظيمية فى بعض الاتحادات من
الفوائد المأخوذة من قانون واجنر ان الاتجاه الجديد الذى اتخذته
الحركات العمالية كان (فى الحقيقة) يعكس التحول الجماعى
الذى طرا على الراى العام الأمريكى . وكل ما يمكن قوله عن ادارة
« الخطة الاقتصادية الجديدة » انها كانت تسير على اثار هذا
التغيير الذى اصبح اخيرا من الامور المسلم بها . ولم تكن هذه
الادارة هى التى ابتدعته . ونحن نرجع دائما الى وزير العمل
فرانيس بيركنز ان الرئيس روزفلت لم يكن متفهما تماما للمسائل
الحيوية التى كان قانون واجنر يتضمنها . واننا لنعجب كثيرا لهذا
الانطباع الذى من صفاته السهو الذى ظهر فى الدور الذى قامت به
« الخطة الاقتصادية الجديدة » فى توسيع حركة القوى العاملة . ان
من يمعن النظر فى الخطة الاقتصادية « الجديدة » سيستنتج

(فى بعض النقاط) أنها لم تؤد الخدمات (كما ينبغي) التى كان من المتوقع أن تقوم بها . ان هذا القول (بال تأكيد) ينطبق تأثيره فى النضال من اجل التنظيم العمالى . فان من السهل ان نفسر لماذا لم تتخذ « الخطة الاقتصادية الجديدة » خطا أكثر ايجابية ولماذا كانت تضع العراقيل مباشرة امام الفقرة السابعة (١) ابان فترة « ادارة النهضة القومية » ؟ ولكن لماذا كانت النتائج يجب ان تكون فى صالح قضية الاتحادات باستمرار على هذا النحو ؟ اعتقد ان الاجابة على ذلك توجد فى بعد اخر (اكثر وضوحا للمعاصرين عما هو بالنسبة الينا) من ابعاد « الخطة الاقتصادية الجديدة » وهو الامكانيات المفتوحة والاساسية لظهور شعور بالتعاطف مع حركة العمال وهذا بدوره قد اثر على مجموعة العوامل السياسية التى عملت على تقديم حركة التنظيم العمالى . ولقد ظهر هذا فى جميع المتعاطفين للحركة فى مراكز القوة على كل المستويات وفى منحهم سلطة التصرف على مسؤوليتهم وكذا فى دفعهم للعناصر التقدمية للانضمام الى حركة العمال واخيرا فى تشبيط هم المدافعين عن المصانع المفتوحة كما حدث فى عام ١٩٢٥ .

ان المحرك فى هذا ربما يمكن العثور عليه فى الشعار الذى رفعه جون ل . لويس فى المسيرة التى قام بها العمال فى المناجم عام ١٩٢٢ وهذا الشعار هو : الرئيس يريد منكم ان تكونوا منتظمين . قال فرانيس بيركنز فى كتابه « روزفلت الذى عرفته »

ان هذا الادعاء « كان تمثيلا اكثر منه حقيقة » . وفى عام ١٩٢٦ ولما تبنى « مجلس المنظمات الصناعية » هذا الشعار اراد وزير التجارة الغاضب دانييل روبر ان يتخذ اجراء قانونيا ولكن (كما

قال الصحفي لين دى كوكس المهتم بشئون مجلس المنظمات الصناعية « هل يستطيع الرئيس أن يقول أنه لا يود أن ينتظم العمال ؟ الواقع أن الرئيس روزفلت قاوم في أوائل عام ١٩٣٧ ضغوطا شديدة للاحتجاج ضد هذا الشعار ولكن النقطة المهمة هي ان العمال الصناعيين كانوا يمتقدون أن هذا الشعار شعار صادق وكانوا يؤمنون بأن الرئيس كان يطلب منهم فعلا أن ينتظموا ان الشعور بالتعاطف مع العمال هو مساهمة « الخطة الاقتصادية الجديدة » في خلق الظروف المناسبة لتنظيم عمال الصناعة في امريكا .



تاريخ القوى العاملة الراديكالية

كفاح العمال العاديين عام ١٩٧٥

يعيش المؤرخون عادة بعضهم على بعض . ولا تتزايد شهيتهم الا عندما يشتد بينهم الخلاف . ان ظهور مدرسة جديدة للفكر التاريخي وخاصة التي تتبع مصادرها الخلافة مباشرة من الاساتذ المعاصرة خليق بأن يصعب معه طرقا واساليب جديدة فى رؤية المشاكل القديمة . وبالاحرى بان تصحب هذه المدرسة معها مشاكل قديمة لم يفكر فيها قدامى المؤرخين . ان أعمال المؤرخين الجدد يجب أن تقاس قيمتها لا حسب قدرة هؤلاء المؤرخين على الصياح بل وفق ما يقدمونه لمهنتهم من إضافات جديدة . وبنفس المقياس فان مؤرخى اليسار الجديد قد أثبتوا أنهم كرماء فيما قدموه عن التاريخ الدبلوماسى وأن كانوا قد قدموا أقل من ذلك فى ميادين اخرى مثل سياسات واصلاحات أمريكا فى القرن العشرين . ومن سوء الحظ ان تكون الابحاث فى تاريخ القوى العاملة أكثرهزالا وضعفا . صحيح أن نظره اليسار الجديد دلت على نفسها فى هذا الميدان او بمعنى ادق انها ظهرت فى تحديد معالم الحركة العمالية باعتبارها جزءا من اهداف ومبادئ الفكر الليبرالى الامريكى والمتضامن . هذه اسطورة (فضلا عن انها مبهمه جدا) فقد أثبتت أنها مثل عربات الاكل فى القطارات الامريكية : ادوات طعام لامعة موضوعة على المناضد ولكن الطعام غير كاف . ان تلك الافكار التى قدمها جيمس ونيشتايسن ورونالد رادوش تدور حول تلك البحوث والتحليل الواسعة التى تكون قد أبعدت الفروض التى تتصل بالحرية التضامنية عن مجال الحقيقة والتاكيد

• وهذا يعكس (على الأقل) الاهتمام السطحي الذي قابل به اليسار الجديد (فى عنوانه) حركات القوى العاملة الأمريكية .

وفى اثناء الايام الفاربة لليسار الجديد وقع تحول هام . اذ كانت جموع الناضجين من الشباب ودعاة السلام يتناقص عددهم وفى نفس الوقت كان هناك اعادة اكتشاف للقوى الراديكالية عند بعض العمال الامريكيين . وكان هؤلاء قد استبعدهم هربرت ماركوس ورايت ميلز من طبقة العمال حين اندمجوا (دون امل فى عودتهم) فى المجتمع الامريكى الثرى والواقع تحت تأثير وسائل الاعلام وكانت اعادة التقييم هذه تتبع (من جهة) من الانتشار المفاجئ لحالة الاضطراب . كما ظهرت فى حركات العمال العاديين ضد الزعامة المترفعة وبعض المسئولين عن المساومة الجماعية . ومن جهة اخرى فان الاعتراف باستخدام الآلات المرتفعة التطور وكذا التضخم العالى والثقافة التى انتشرت بين الشباب . كل ذلك ساعد على اذابة الفوارق بين طبقة العمال وطبقة الموظفين فى الادارة . ثم جاء الاضراب العام الذى وقع فى فرنسا فى مايو - يونيو ١٩٦٨ ليضرب مثلاً كبيراً على امكانية التعاون بين العمال والطلبة . فقد كتب ستوفتون ليند عام ١٩٧١ يقول : « إن المثل الذى اعطته الاضرابات فى فرنسا يتعارض بشدة مع حالة التفكك المنتشرة فى اليسار الامريكى خلال السنوات القليلة الماضية » . وكان اصرار اليسار القديم على العمل من خلال الطبقة العاملة للشورى قد اصبح مهلاً منذ حين . ولكن اليسار القديم قد ظهر الان فى اضواء باهرة واصبح الاهتمام يتركز على العمل من اجل ادماج التيارين الراديكاليين وكما قال ليند « الالتزام باحسن التقاليد فيهما » وقد اوضح ليند الصعوبات فى مقال مطول عام ١٩٧١ بعنوان « دلائل المستقبل لليسار الجديد » ، وقد زعم فى مقاله هذا ان السبيل لقيام

ثورة امريكية هو عن طريق « حركة جماهيرية راديكالية » لا لانها الاكثر احتمالا للنجاح ولكنها ايضا تجسم الخصائص مثل الهجوم التكنيكي واشتراك العمال العاديين في اتخاذ القرار بالمظالم الواقعة على جميع العمال في اى مكان) التى تجاوب مع قيم اليسار الجديد والتى (اصر ليند في مقاله على عده التخلي عنها في السبعينات) . ربما يكون ليند ليس اول صاحب نظرية راديكالية . ولكن قطعاً كان اول من عبر بوضوح عن هذا الاتجاه الجديد . فالاعداد الاخيرة من مجلة « امريكا الراديكالية » مشحونة بالمراجعات التحليلية للصيغ وقصص النشاطات الاوربية والنظريات من المناضلين في المجال الذى يحدد مستقبل اليسار الجديد مع القطاع العمالى او كما كان يطلق عليه جورج رادويش في عبارة له من قبل « النشاط الذاتى كالتبقة العاملة » .

كان نتيجة لذلك ظهور هذا الاهتمام المتدفق بتاريخ الطبقة العاملة . فلنستمع قبل اى شئ الى الكلمة التى القاها ليند في جلسة افتتاح ندوة جماعية في شرق « شيكاغو » في مارس ١٩٧٠ عن تاريخ القوى العاملة :

قال : ظهرت اغنية في الثلاثينات عنوانها « التحدث بلفة الاتحاد » وكانت تبدا هكذا « اذا ارتدت ان تنشئ اتحادا فهذا ما يجب ان تقوم به : يجب ان تتحدث الى زملائك في المصنع وتقول الاغنية :

« انك ستدرك من التجربة ان التنظيم يبدأ بالحديث عنه . الناس يتبادلون هذا الحديث ثم يشتركون في العمل معا . وبعد ان يشتركون في العمل سويا عما فعلناه . ثم نعود من صفوف المضربين الى صالة الاتحاد ثم نقيم عملنا ...

ماذا حدث ؟ وهل كان عملنا ناجحاً ؟ وإذا كان العمل ناجحاً فكيف نحسنه في المرة القادمة ؟ مثل هذا الحديث - يتحدث معاً بعد القيام بعمل وما هو الهدف منه - هو التاريخ » .

بعد شغل المؤرخين الراديكاليين لهذه الفلسفة العدوانية والمؤثرة فلا عجب إذا ان يتحول المؤرخون الى دراسة نزعة العنف والتطرف في الكفاح عند العمال العاديين في امريكا .. ولكن الكثير مما كتب كان مجرد عرض منصف من وقت لآخر للمادة العلمية بالرغم من ان هناك تقييماً أكثر جدية كتبه جيمس جرّين الذي ما فتىء يلوم بشدة « الاحرار » من مؤرخي القوى العاملة بسبب تقليلهم من أهمية حركة العمال العاديين في الثلاثينيات وكذلك كانت هناك بعض المقالات قد تناولت في تركيز كيف تمكنت الاتحادات الصناعية من اخضاع هذا التطرف في الكفاح لسيطرتها . وهناك أيضاً كتاب « الاضراب » تأليف جيرمي بيشر في عام ١٩٧٢ وهو عبارة عن احتفال « بالاضراب الجماعي » في تاريخ امريكا . انه عرض مباشر واقعي حيث استقى المؤلف معظم ما جاء بالكتاب من المصادر العادية ثم ضمنه بنظرية (تقييم الدهشة والخوف معاً) تزعم انها وراء القدرة الكامنة في حركات الاضراب الكبرى عام ١٩٧٧ حتى اضرابات ما قبل الحرب العالمية الثانية . ومن المؤلفات المهمة كتاب ستانلي ارونوويتز: الدعوة الكاذبة : تكوين يقظة الطبقة العمالية في امريكا « عام ١٩٧٢ . وهذا الكتاب عبارة عن سيرة ذاتية من ناحية اولى ومن ناحية ثانية ملاحظات معاصرة وتحليل اجتماعي مثير ومن ناحية ثالثة تاريخ . اما الجزء التاريخي فقد جاء لسوء الحظ وصفاً لرحلة تافهة وتقدم مبادئ عادية لاخلاقيات كما تحوى خطوطاً ليبرالية متضامنة بدلاً من ان تكون نابعة من البيئة العمالية كما كان الحال في بقية الكتاب . وفي كل هذه المواد

العلمية ظهر تركيز كبير على العناية باضرابات الاتحادية الصناعية فى الثلاثينات . ولان هذه المرحلة كما قال (ليندر) كانت « أقرب النماذج التاريخية للعمل الجماعى بالنسبة لنا . ولفضل اليسار القديم فى العمل جعل من المفهوم ان يقوم مجلس التنظيمات الصناعية بالعمل مبكرا وأنه يصبح ضرورة حتمية » للجولة الثانية للحركات الراديكالية .

ان كتاب ستوفتون ليند ، واليس وعنوانه « عمال الرتب الصغيرة » سير شخصية لمنظمى الطبقة العاملة يمكن ان يعتبر اول مجموعة فصول تقدم اسهاما جديدا فى الاتجاه العالى فى كتابة تاريخ القوى العاملة الراديكالية . فان كان هذا الكتاب قد اتخذ شكل ذكريات تاريخية شفوية فان ذلك لا يبعث على العجب لانه اولاً من الضرورى (طبعا) استرجاع الوقائع التاريخية من الاحياء وليس من الماضى المكتوب ولكن كان للمؤلفين منطلق ابعد من ذلك فقد كانا يشعران ان تاريخ العمال من الرتب الصغيرة يجب ان يبقى بالقرب منهم وهكذا (من المفروض) يجب ان يكون مؤرخ الرتب الصغيرة من العمال (كتب المؤلفان هذه المجموعة من الفصول حين كانا يعيشان ويعملان فى المدينة الصناعية بالقرب من شيكاغو) وقال ستوفتون ليند « ان التاريخ ليس مجرد ستوفتون شىء موجود الكتاب « التاريخ هو الناس عندما يتذكرون معا ما فعلوه ... ان الناس الذين يعرفون اكثر من غيرهم عن الاشياء هم من جربوا الاشياء . فهم الذين يستطيعون القول « لقد كنت هناك » اى أنهم يجب ان يكونوا هم عمال الرتب الصغيرة بقدر المستطاع هم المؤرخون لانفسهم . وفى النهاية يجب أن يعود تاريخهم الى الناس مرة اخرى . » وقال المؤلفان ان القصص الشخصية فى هذه المجموعة يجب ان تخدم عمال الرتب الصغيرة الآخرين الذين « يحاولون تفسير وضعهم فى العمل . وان كانوا « يغيثون أن تكون أحلامهم عن

التضامن والكرامة الانسانية هي مجرد أحلام . ان هذا الكتاب يقدم المساعدات لاي شخص يرى هذه الاحلام . »

وقد كان لهذه الطريقة في تناول (لسوء الحظ) ثمنها في عرف المؤرخين الاكاديميين على كل حال . لقد انتقد ليند طريقة عمل العلماء في مشروع جامعة كولومبيا للتاريخ الشفوي . ولكن كان هناك على اية حال جهد مبذول وان لم يكن ناجحا دائما . وبفرض الحصول على اكبر قدر من القيم (ذات المستندات) من المقابلات مثل : اتمام الابحاث الاولية واعداد اسئلة استطلاعية مطولة ابتغاء الاجابة عليها وعلى وجه العموم استخلص سجل كامل وقام يتناسب مع قدرة الموضوع على شحذ الذاكرة . ان المؤلفين لم يقوموا بعمل مشابه لذلك . ان التاريخ الشفوي للرتب الصغيرة من العمال ما هو الا مجرد احداث تطلوع بها المبلغون في مقابلات تمت في معامل تاريخ القوى العاملة في منطقة شيكاغو . ان القصص الاخيرة للحركات التي قامت بها الرتب الصغيرة من عمال الشد في مصانع الصلب وعمال شركة دي بونت والعاملين العموميين وعمال شركة السيارات المتحدة وعمال الجمعية العامة لعمال المناجم واتحاد عمال الصلب . كل هذه القصص من واقع الحياة . فالرجال هنا يتحدثون عن اجتماعاتهم المباشرة وتجاربهم اليومية . وقد كان هناك حديث قيم مع ستران وير عن حياته كبهار وعن عمله في مصانع السيارات في الاربعينات واول الخمسينات . فالتجارب قد جعلته يدرك الاهمية الكبرى للعمل الجماعي غير الرسمي بالنسبة للعمال وكذا كوسيلة لمواجهة الاتجاهات البيروقراطية عند الاتحادات الصناعية الامريكية . وعلى اى حال كانت القصص قليلة الفائدة عن فترة الثلاثينات . فقد عرفنا عن المناضلين في السنوات الاولى وعن اسلوبهم في ثورتهم ضد السلطة . ولكنها أضافت القليل نسبيا عن تاريخ الرتب الصغيرة مع العمال في

السنوات الاولى عن فترة « مجلس المنظمات الصناعية » .

وهكذا ظهرت صورة جديدة مختلفة . فاذا ما جارينا هذه الروح الاستطلاعية التي ذكرت في البداية فانه يجدر بنا ان نتساءل عما تعلمنا من وجهة نظر المؤرخين الراديكاليين عن كفاح الرتب الصغيرة من العمال في فترة الثلاثينات . وعما كان يحتويه من اتجاهات ومبادئ وقوى كامنة ؟ وكيف ان هذا الكفاح وقع في اسر نظام الاتحادات الصناعية واقتصر نشاطه في داخل المساومة الجماعية ؟ وبرغم كل ما يقال عن الحاجة الماسة لكتابه تاريخ الرتب الصغيرة من العمال فان اغلب بل اهم شيء وجه اليه ليند وغيره : اهتمامه كان بالسؤال الثاني . فحتى هنا فقد نزعوا الى مهاجمة شديدة ومتكررة لكل ما هو واضح وذات سند . فمن يستطيع ان ينكر التوضيح الكثير لما جاء في الوثائق الرسمية الذي اداه جون.ل. لويس . وفيليب موراي وسادني هيلمان . ولماذا نجحوا في القيام بهذا الشرح الطويل . ولماذا تحركت هذه الاتحادات الصناعية الكبيرة والمستقلة ؟ مثل اتحاد عمال صناعة السيارات واتحاد عمال المطاط تحركت في نفس الاتجاه الذي كانت تسير فيه الاتحادات الاخرى والتي كانت تخضع بشكل مباشر تقريبا لمجلس التنظيمات الصناعية ؟ وما هو الدور الحقيقي الذي قام به كفاح الرتب الصغيرة في تشكيل الاحداث . ان النتيجة المتصلة بهذا السؤال انما تخص الدور الذي لعبه اليسار . كان ليند مهتما جدا بتأكيد هذا الدور في تحويل كفاح الرتب الصغيرة من العمال الى الحركة الراديكالية بعد ان بكى على فشل الشيوعيين الذي ارجع سببه الى عزلهم انفسهم في داخل اتحاداتهم ثم الى ربط جهودهم بمجلة مجلس التنظيمات الصناعية بعد ذلك .

ولسوء الحظ كانت طريقة ليند في معالجة الموضوع تقوم على

افتراض وجود عدد من الاختبارات امام الشيوعيين وهذا امر لم يكن فى حوزتهم اذ قاموا سابقا باغلاق ابوابها على انفسهم تقريبا فى الماضى كانت حركة الرتب الصغيرة من العمال مهمة جدا بالنسبة للنجاح اليسارى الأمريكى وخاصة « للعمال الصناعيين العالميين » صاحبة الافكار الداعية الى التحرك داخل الورش فلا عقود وكذا الى منح السلطات للعمال والى الزعامة الدورية . ولكن هذه اللحظات السعيدة لامال من كانوا يناذون بضرورة وضع المصانع تحت ادارة الاتحادات العمالية سرعان ما وصلت الى نهايتها المفاجئة اثناء المؤتمر الدولى للشيوعيين فى عام ١٩٢٠ - ١٩٢١ . وفى اثناء المواجهات بين الاسئلة التكنيكية هل تبقى الحركة سرية ام لا ؟ وهل تعظم الاتحادات الاخرى من الداخل أم تقيم اتحادات منافسة ؟ وهل نشترك فى السياسات البرلمانية ام لا ؟ ظهر ان هناك طلبا على ضرورة وجود قاعدة منظمة ومركزية وحزبية للنظر فى هذه الامور . ومهما كانت الخطط التى طبقها الحزب الشيوعى فى الثلاثينات فان ما كان فى استطاعته ان يبنى مثل تلك الحركة (حركة الرتب الصغيرة للعمال) التى اشاد بها ليند وغيره من المؤرخين الراديكاليين . وكانت الاسئلة المهمة بالنسبة للحزب لا تنصب على الميدان الذى كان يعمل فيه ولكنها كانت منصبة على الفحص القريب للاحداث التى وقعت . مثل ما هو الدور الذى قام به الشيوعيون (بحق) فى حركة الاتحادات الصناعية ؟ وما هى النتائج التى ترتب عليها هذا الدور ؟ ويجب أن اضيف ان غالبية المبلغين الذين جاءوا الى المؤلفين ليند وزوجته فى الثلاثينات كانوا من اعضاء الحزب الشيوعى . وقد ارسلهم الحزب للقيام بمهمة حزبية . لذلك كان وضعهم بانهم « منظمو عمال الرتب الصغيرة كما قال ليند كان وصفا عادلا ولكن هل كان هؤلاء يعملون بنفس الطريقة وينتهون الى نفس النتائج مثل الزعماء

الآخرين الذين جاءوا من الورش مباشرة ؟ ومرة اخرى (لسوء الحظ) ان ليند وزوجته قاما بشرح هذه النقطة شرحا مبهما كما جاء فى المقدمة . والغريب انهما لم يلقيا هذا السؤال على الذين جاءوا لمقابلتهما .

ان الذى كتبه المؤرخون الراديكاليون حتى الان عن مجلس التنظيمات الصناعية واليسار القديم لا يوجد به جديد يستحق الدهشة . فالاسئلة التى طرحت كانت معروفة وسبق طرحها . وكان من الافضل ان توجه من زاوية اخرى . اما الناحية الاخرى من الموضوع (وهو طبيعة الفكر النضالى عند الرتب الصغيرة من العمال) فلم تتناول الا قليلا بالرغم من وجود كمية هائلة من المادة العلمية عن ظاهرة الاضرابات الكبيرة فى الثلاثينات . وكان ليند وغيره يميلون الى معالجة موضوع كفاح الرتب الصغيرة من العمال كانه حركة قامت ثم هزمتها عوامل خارجية - بواسطة الاتحادات العمالية واخطاء اليسار القديم وبسياسات الخطأ الاقتصادية الجديدة . ولكن لنفرض ان السؤال قد طرح بالعكس . ماذا حدث هناك فى الحركة الكفاحية للعمال اثناء الثلاثينات والذى وقف دون استمرار حركة الرتب الصغيرة من العمال ؟

ولكى نصل الى اجابات محددة فهذا يحتاج الى مزيد من المعلومات ليست فى حوزتنا الان . ولعله بمساعدة التحليل المقارن يمكننا ان نضع . حدودا للمجالات التى تستحق الدراسة ومن ثم نستنتج بعض النتائج على سبيل التجربة . ففى انجلترا اشتدت حركة مراقبى الورش فى المصانع فى فترة ما قبل الحرب العالمية الاولى ولم يكتف مراقبو ورش المصانع ولجان العمال بالتمهيد لاجراء مفاوضات مباشرة مع الادارة بل انهم طالبوا كما يبين

جيمس هينتون أخيراً بدور مستقل عن النفوذ الاتحادي المألوف فيقول « أنا مستعدون لمساعدة الرجال الرسميين طالما هم يقومون بتمثيل العمال على وجه صحيح . ولكننا سنعمل مستقلين في الحال إذاساء هؤلاء الى تمثيل العمال » وهكذا تحطمت الصيغة التقليدية للقوى العاملة .

ولم يهتم مراقبو المصانع (كنا برهن هينتون . باعادة بناء اسس الاتحادات القديمة او اثناء اتحادات جديدة قدر اهتمامهم بضمان وجود صوت مستقل للعمال من الرتب الصغيرة .. بخلق وضع ذي قوتين بين السلطات الرسمية للاتحادات الحالية والقطاعات المناضلة (ذات التنظيم المستقل مثل عمال الرتب الصغيرة . لقد كان هذا هو لب العمل في حركة مراقبي ورش المصانع ايان فترة الحرب . وبالرغم من ان الحركة قد تحطمت في اوائل العشرينات الا انها خلفت وراءها اثارا دائمة وليس فقط من حيث وفرة كمياتها بل ايضا في دور زعماء العمل من الرتب الصغيرة داخل الورش في المصانع وداخل الاتحادات العمالية الصناعية . واذا كان في الحالة الانجليزية في المدة من ١٩١٥ الى ١٩٢٢ (ولم يكن موجودا او غائبا في الدفع داخل امريكا في المدة من ١٩٢٢ - ١٩٤١) والذي اوجب هذا الدفع القوى من جانب العمال في الرتب الصغيرة في الاضطرابات التي قامت بها القوى العاملة ؟

لقد ظهرت اهمية وخطورة الخلافات في الورش داخل المصانع . كانت الصناعات الهندسية في انجلترا ينقصها الكثير من تكنولوجيا الانتاج بالجملة . وهذا معناه اولاً - ان العمال البريطانيين كانوا يمارسون قدراً اكبر من المراقبة على اجراءات الانتاج (ولم يكن هذا

صحيحها بالنسبة للصناعات الأمريكية التي كانت في حالة اضطراب في الثلاثينات ومعنى ذلك أيضا أنه كان هناك مجموعة كبيرة واستراتيجية من العمال المهرة المتمسكين بالتقاليد القديمة من الاستقلال وشرف المهنة . ولكن لما جاءت الحرب أصابت حالة الطوارئ (خاصة) الوضع القائم في الورش فخففت من حالة النشاط كما أحدثت عدة تغييرات كانت تستهدف سرعة الانتاج وكانت الروح النضالية في صفوف العمال الانجليز من الرتب الصغيرة قد تآصلت جذورها بفضل ممارسات العمال في الورش مع الاسطوانات وبعد أن تعلموا الكثير أيضا . هذا بجانب أثر الحرب على هؤلاء الاسطوانات . فانه لمن المهم ان نؤكد أن مدى تأصل الروح النضالية في القوى العاملة الأمريكية كانت تشبه الروح الانجليزية من حيث ظهور ملاحظي العمال غير الرسميين وما يتصل بذلك من اختصاصات ابان فترة الكساد . اذ يجب علينا أن نقوم بدراسة اعمق للشكاوى من تصف ملاحظي العمال وحركة الاسراع ودور العمال المهرة في حركة العمال من الرتب الصغيرة ومدى أهمية جماعات المهنيين مثل جمعية الميكانيكيين الأمريكية وفاعلية الاضطرابات بالجلوس كظاهرة رقابية عند العمال . وعموما تصيب الانسان الدهشة لا بسبب عنف توجيهات عمال الورش داخل الحركة الصناعية فحسب بل بسبب ضعف تلك التوجيهات .

تحدثت امرأة واحدة فقط هي ستيل نورويك (احدى المبلغات اللالي أدلين بأقوالهن الى ليند وزوجته في الثلاثينات) عن مجهود الملامطة العمال داخل المصنع . أما الشهادات الاخرى فكانت من غير مصدر . ومن المهم أيضا ملاحظة أن خطط تمثيل العاملين والتي أصبحت لها صفة استقلالية (في مصانع الصلب مثلا) قد برهنت على فشلها في احداث اى تطور في جذور الحركات داخل الورش .

بالرغم من ان هؤلاء العاملين كانوا يعملون فى التنظيمات المحلية وجاء اشتراكهم فى تمثيل العمال من هذه الناحية .

ان قطاع الانتاج بالجملة كان اقل قطاعات الصناعة فى أمريكا قدره على اخراج ملاحظتى عمل أو زعامة مؤثرة فى الورش . هذه الزعامة بدونها لا يمكن لحركة مناضلة أن تتحمل لمدة طويلة أسلوب العنف عند عمال الرتب الصغيرة .

ثانيا - كانت حركة مراقبى الورش فى المصانع قد وهبت المبادئ المعاونة لها .

ففى اول الامر كانت هناك مبادئ الحركة الاتحادية للعمال الصناعيين التابعة لحزب العمال البريطانى ثم جاءت الحركة الراديكالية التى كانت تدعو الى وضع المصانع تحت سيطرة الاتحادات عن طريق العمل المباشر والتى ازدهرت بعد عام ١٩١٠ ثم اخيرا نقابات الاشتراكيين كل هذا قد اعطى حركة عمال الرتب الصغيرة اساسا منطقيا وجوهريا . وبالرغم من ان مبادئ الحركة الاتحادية للعمال والمبادئ الاشتراكية قد جاءت (الى حد ما) لبريطانيا عن طريق امريكا الا انه لم يظهر ان المناضلين الامريكان قد تمكنوا من التوصل (بعد عشرين عاما الى مبادئ مشابهة وبالتاكيد فان هؤلاء المناضلين لم يتلقوا أى مساعدة من الشيوعيين الذين كانوا مصممين على العمل من داخل مجلس التنظيمات الصناعية وليس من خلال حركة مستقلة ينشئونها لعمال الرتب الصغيرة الا الى الحد الذى يتمكنون عنده من استخدامهم فى النضال من اجل السلطة . ان ما يستحق القيام به فهو اكتشاف المدى الذى وصلت اليه الافكار غير الرسمية (مثل الافكار الاتحادية كما كانت مفهومة فى الثلاثينات) فى رعايتها

لاتجاهات عمال الرتب الصغيرة . اما الجماعات الهامشية للراديكالية فانها تستحق دراسة اعمق (مثل اتباع ترونسكى وكان هؤلاء يظهرون اهتمامهم الكبير لحركات الاضرابات الجماعية) مثل ما حدث فى اضراب توليدو ، ومينيبيوليس عام ١٩٣٤ ولكنهم فى الوقت نفسه يشتركون فى حركة العمال من الرتب الصغيرة من خلال منظمات عمال السيارات المتحدة فى اوائل الاربعينات ..

فأن الاهمية الموضوعة على العامل المتمسك بالمبادئ كان امرا عرضه للتساؤل . ولكن أصبح من الواضح جدا ان وجود مبادئ هادية أصبح شيئا مهما فى قيام زعامة بين عمال الورش كما حدث فى انجلترا . وان غياب مبادئ مؤيدة ومستمرة لا يودى الا الى اضعاف القوى الكامنة فى حركة العمال من الرتب الصغيرة واخيرا هناك مسألة المراحل التى مرت فيها حركة انتشار الفكرة الاتحادية . ففى بريطانيا كان المكافحون يميلون من خلال اطار الاتحادات الصناعية الامنة والعريقة . امانظيرتها فى أمريكا فى الثلاثينات فقد كانت تقاتل من اجل الحصول على حق القيام بالتنظيم فى وجه مقاومة اصحاب الاعمال التقليدية . لقد كانت تجارب قاسية ومريرة أكثر من أى شىء حدث فى انجلترا . قامت الاضرابات الكبرى عام ١٩٣٤ . وفى عام ١٩٣٦ - ١٩٣٧ من اجل الحصول على الاعتراف بالاتحادات وكان الحصول على عقد المساومة الجماعية يعتبر ثمرة هذه الاضرابات بكل المقاييس الموجودة وليس عبثا . كما سيبدو كزعماء عمال الرتب الصغيرة والذين سيتحدثون فى مؤلف ليند . ان احدى المشاكل الرئيسية التى تحتاج الى دراسة اعمق هى مشكلة مدى أهمية وجهات النظر هذه اهان حركات الكفاح من أجل الاتحادات فى الثلاثينات ؟ فهناك قصة عذاب عرضت فى كتاب ليند جاءت على لسان جون سارجنت

وهو عامل من عمال مصانع الصلب المعروف باسم ليتل بلانتس .
هذه القصة تصف حالة الهياج فى المصانع من عام ١٩٣٣ الى
توقيع اول العقود عام ١٩٤٢ . قال :

« بدون عقود كنا قد هيانا لانفسنا اتفاقات على ظروف العمل
والاجور لم نحصل عليها اليوم . (١٩٧٠) قمنا بمصادرة اضرابات
وامتنعنا عن العمل قللنا فى السرعة وكل شىء يمكن ان يفكر فيه
العمال قمنا وصممنا على الحصول على الشىء الذى قمنا من اجله
... اما الان فان بالاتحاد لجنة للشكاوى مكونة من ٢٥ شخصا . اما
فى تلك الايام فكان هناك لا اقل من ٢٠ مساعدا للشكاوى ومئات
من الملاحظين . فحين لا يستطيع مسئولو الاتحاد تادية واجبه فى
تنفيذ العقود مع الشركة (كما حدث فى « مصانع الولايات
المتحدة للصلب » فكان امامنا تنظيم اخر اوسع واكبر واكثر تاثيرا
واقوى كفاحا كان تنظيم قدم المثل لكل الاتحادات الموجودة فى
امريكا . »

ثم من هذه الاقوال تساعد على فهم الماضى ؟ وكم منها ترديد
صادق وامين لوجهات النظر التى كان يعتنقها مناضلو الرتب
الصفيرة من العمال فى هذا الوقت ؟ وهل يوجد رجال اخرون مثل
جون سارجنت يعتقدون ان حالتهم كانت افضل من الحالة التى
اوجدتها العلاقة التى تحكمها العقود التى توصلوا اليها مع الشركة
(شركة صلب الولايات المتحدة) ؟ وهل كانوا يستاءون من الجهود
التي بذلتها اللجنة التنظيمية لعمال الصلب « من اجل الحصول
على الاعتراف بهم عام ١٩٣٩ حتى الان ؟ وهل يعارضون توقيع عام
١٩٤٢ ؟ ان احدى الشكاوى الاساسية للاتحادات الصناعية العديدة
والتي ظهرت عام ٢٤ - ٢٥ كانت ضد الزعامة القديمة التى فرضها
عليهم الاتحاد الفيدرالى للعمال الامريكى . الى أى مدى كان هذا سببا

فى قيام بناء متناسق لتنظيم عمال الرتب الصغيرة من داخل مجلس التنظيمات الصناعية ؟ فى أعقاب الهجوم الذى حدث فى عام ١٩٣٧ وقد كانت هناك تحركات واسعة الانتشار فى مصانع الانتاج بالجملة . والى أى حد تعتبر هذه التحركات أكثر من مخرج للاستياء المكبوت ضد الادارة التصفية ابان الفترة الانتقالية بين فترة المصانع المفتوحة وفترة الاعتراف الكامل بالاتحاد ؟ ان الاجابة على هذه الاسئلة سوف لا تكون دقيقة جدا حتى يقوم من يبحث عن جديد فى المستندات الحالية مع اعطاء عناية خاصة للشواهد على مقاومة العقود الرسمية للاتحادات الصالية وللقيادات المعترفة . فبفضل البحث الكامل الذى ظهر أخيرا والذى كتبه ويلسون ليشتنشتاين عرفنا الكثير الان عن مدى اتساع معارضة عمال الرتب الصغيرة للتمهد بعد القيام بالمظاهرات ابان الحرب العالمية الثانية . ولكن وهنا أيضا عرفنا الكثير عن كيفية احتواء زعامة مجلس التنظيمات الصناعية (بمعونة « مجلس الحرب للقوى العاملة » هذه الروح النضالية أكثر مما كنا نعرفه عن حركة الرتب الصغيرة وعرفنا كذلك لماذا لم تستطع حركة الرتب الصغيرة البقاء حتى فى الأماكن مثل حالة عمال السيارات المتحدة التى أدخلت عليها تغييرات هامة فى القيادة والسياسة .

لعله كان من الأفضل لحركة عمال الرتب الصغيرة (مثل تلك التى قامت فى انجلترا ايام الحرب) ان تقوم بعد ظاهرة قيام الاتحادات فى القطاعات الاخرى والاعتراف بها وبعد أن تكون الانظمة الاتحادية قد استقرت وصارت القيادات أكثر تجربة . ان المرحلة العالية من تطور الاتحادات العالية فى امريكا قد تستطيع أن تمد المناضلين من اجل حركة الرتب الصغيرة باساس أفضل بكثير عما كان عليه الحال فى سنوات انشاء الاتحادات فى الثلاثينات . ما هذا

الشيء الذى دفع ٤ ملايين شخص للانضمام الى مجلس التنظيمات الصناعية وأن يقوم نصف مليون شخص باضراب جلوس عام ١٩٣٦ - ١٩٣٧ ؟ ولماذا اختفت هذه الروح النضالية بسرعة ؟ ولماذا اختفت هذه الروح النضالية بسرعة ؟ لقد أدى ليند خدمة لنا جميعا بالحاحه على الفاء هذين السؤالين . فالاجابة عليهما تتطلب قدر كبير من التحليل العقلانى القوى أعظم مما يستطيع ليند أو غيره من المؤرخين الراديكاليين للحركة العمالية أن يجمعوه . اذ يجب عليهم (على وجه الخصوص أن يركزوا ليس فقط على القوى الخارجية بل على هذا الشيء الاساسى فى الروح النضالية فى الحركة العمالية فى الثلاثينات والذى ادى الى اختفاء هذه الروح



تاريخ الطبقة العاملة

أثناء فترة الكساد الكبير (١٩٧٦)

ان انجازات اب ثومبسون كما وردت فى كتابه « تكوين الطبقة العاملة الانجليزية » عام ١٩٦٢ تطارد مناهج الدراسات التاريخية للحركة العمالية فى أمريكا . فلماذا لا يكون لدينا نظير أمريكى لهذا الكتاب . أو عرض سعى للطبقة العاملة ولا ينقصها سوى اليقظة . اليقظة فى رأى ثومبسون هى تصير ثقافى (للتقاليد الموروثة ونظم القيم والافكار وأشكال المؤسسات الاجتماعية (صحيفة ١٠) ولكن المؤرخين لم ينكروا بتاتا هذا التحدى فعلى مدى الفترة الماضية اثار اعمال ثومبسون ، وأريك هوبسبوم ، وجورج رودى الكثير من الابحاث حول التاريخ الاجتماعى للعمال الأمريكىين . ولا تزال اغلب النتائج موجودة فى ابحاث غير منشورة حتى الان . أو صفحات مقالات اعدت اخيرا للنشر أو كتب بعضها وارسل للمكاتب . ان التاريخ الحديث للطبقة العاملة قد حدد نفسه (تقريبا) بفترة القرن التاسع عشر وهى الفترة الفنية بالمعلومات وبالمادة العلمية على انواعها المختلفة وكذا المليئة بالعوامل التى سبقت الحركة الصناعية والتى تظهر كثيرا فى ثومبسون وتلاميذه ..

وسنشاهد الآن فى الكتاب الرائد الذى كتبه بيتر فريد لاندر أول محاولة لدفع منهج ثومبسون الى الفترة الحديثة . طبيعى أن تأثير تاريخ الطبقة العاملة واضح جدا وأن كان اعتراف فريد لاندر به كان مبهما . فالمؤلف يؤكد على شعوره بالاستياء تجاه « تاريخ المؤسسات » الذى كتب حتى الآن كالذى كتب عن عمال السيارات (وهى طريقة غير دقيقة لتصنيف أعمال سيدنى فاين وعلى عزمه على الهبوط الى أسفل ليصل الى تجارب عمال الرتب الصغيرة بهدف

أن يوضح كيف أن الطبقة والثقافية هي التي قامت بتجديد معالم الأحداث أثناء فترة الكساد الكبير . لقد استعان فريد لاندر (في سبيل ذلك) بنفس المصادر التي كانت عوناً لمؤرخى الطبقة العاملة في الماضى في دراساتهم السابقة وخاصة في « الظهور التاريخى لطبقات من الشخصيات والثقافات من خلال انهيار ثقافات وتقاليده الطبقة المتوسطة وهى النقطة الجوهرية فى مشكلة تاريخ القوى العاملة فى الثلاثينات » .

وكان فريد لاندر يشارك هؤلاء المؤرخين حماسهم بتاريخ المكان ولكن حين كتب مؤرخو القرن التاسع عشر عن الصال فى مصانع باترسون ، وقرى ، ولين أختار فريد لاندر أن يكتب عن مصنع أصغر نسبياً . لهذا فجدده يركز انتباهه على دراسة مصنع لقطع السيارات به .. عامل فى مقاطعة هامبتراك بولاية دنيرويت أن الاختيار الأساسى لتاريخ المكان كان لأنه يعطى حقائق ملموسة مفصلة عن أشخاص يعتبرون مجهولين بالنسبة للمؤرخين لولا هذا الاختيار . لكن عمال مصنع السيارات المتحدة المحلى المعروف رقم ٢٢٩ لم يتركوا أى سجل وثائقي عن أى فترة معينة أو أى شيء يشبه احصاء أو جدولاً أو دليلاً أو سجلاً مدنياً أو ضرائبياً أو حتى صحافة محلية . فكانت كل هذه المصادر تقضى بالمادة تاريخ القرن التاسع عشر العمالى . وعلى أية حال كان هنا تعويض كبير عن كل ذلك هم الأشخاص الذين شاركوا فى صنع الأحداث وكانوا أحياء ليقصوا القصة . ولكن فريد لاندر دفع بهذا التاريخ الى مكانه بأكثر مما يستحق (فهو عبارة عن قصص تخدم الأشخاص الذين يقصونها ولكنه على وجه العموم عبارة عن مجموعة من القصص التاريخية . وان ارشادات كانت تزين جدران أى مركز من مراكز التاريخ الشفوى فى الدولة .

ان الذاكرة تخون كما قال أكثر من واحد من المبلفين . ان ضرورة استجواب الاشخاص والبحث العميق عن التفاصيل ومواجهة الرجل بما يعارض قوله لهو أمر محرج . أن من المهم قبل القيام بأى مقابلة بأن تفحص فى دقة المعلومات المدعمة بالحقائق والمتعلقة بتجارب ما يقابلنا ثم اعداد الأسئلة المناسبة استراتيجيا وأن تكون مستعدين بحصيله من هذه الأسئلة تستند على فهم لظواهر المجتمع . يجب أن ننتبه (بنفس القدر) الى كل ملاحظة مرتجلة فقد تكون محتوية على مفتاح هام لنتائج لم تكن نتوقمها بالمرة أو تتعارض مع بعض الافتراضات الأساسية . وعلى وجه العموم على المورخ أن يوازن بين معالجة مركزة وقصص عريضة تأتى تلقائيا مع اجابات المبلفين .

وان كتابه سيظهر لنا عما اذا كانت هذه الطريقة اذا ما تناولناها ستؤدى الى نتائج هامة أم لا . أن فريد لاندر يحاول أن يقيم عرضا مبنيا على جميع الذكريات تقريبا الخاصة بالمشاركين وخاصة تلك الذكريات التى اعتمدت على ذاكرة رجل واحد هو ادموند كورد وهو أحد مؤسسى مصنع ٢٢٩ ومديره لعدة سنوات .

ان هذا العمل لم يكن خلوا من الشراك والفخاخ اذ كانت من الأمور الراسخة بالنسبة لخطة فريد لاندر بأن تكون لديه فكرة مستقبلية عن الشخص الذى سيقابله وكذا عن نشاط عمالى أن فريد لاندر لم يقدم على العمل الا بعد أن أعد نفسه جيدا من ناحية الحقائق بل ومعه أيضا مجموعة من الأفكار العملية (وكان يسميها ردود فعل نظرية) التى سيبعث عن ردود فعلها عند المبلفين . ثم ينتزع من ذاكرتهم نماذج قد لا يكون المبلفون قد انتهوا اليها من قبل . قال فريد لاندر « ان اجراءات الزيارة تنبع ليس فقط من

تفسير المادة العلمية بل تأتي من خلفها « شكرا لما تضمنته هذه الملاحظة . ان كل مؤرخ يختار ثم يكون دلائله . ولكن من المؤكد أنه يترك وراءه مصادر حتى يأتي من بعده من يستخدم هذه الدلائل وهذه النتائج ويطبقها لنفسه . فإذا كان فريد لاند قد أوقع نفسه في شرك دلائله فلا يوجد مصادر مستقبلية يمكن الرجوع إليها . ان الأخطار الكامنة في هذا الموقف (أخطار في غاية الأهمية والجديّة وهي تلقى ثقلا من المسؤولية على كاهل المؤرخ . وهناك نوع من التجهيل والفضوض يحيط عرض فريد لاند . فهذا التجهيل يحتاجه هذا النوع من المبلّغين حتى يشعوا بحريتهم وكمالهم عند ادلائهم بما اكتشفوه داخل ذاكرتهم . ففي هذا الوضع تجد أن الشركة مجهولة الاسم وكذلك طبيعة الانتاج فيها وكل شخص آخر عدا كاردي وبعض أسماء رؤساء عمال السيارات المتحدة . وبهذا الأسلوب البحثي يكون فريد لاند قد صادف البحوث الأخرى (وهي هنا المقارنة بين بلاغات كاردي والسجلات ذات المستندات الأخرى الكاملة والموجودة في غير هذا المصنع والتي تتبع عمال السيارات المتحدة . ان هذا الأسلوب يلقي بشيء من الفضوض على الخط التحليلي خارج نطاق تجارب المبلّغين . وهذا يضّر لنا اجمال فريد لاند لقانون ويجنر كعامل من عوامل فشل الإدارة في مقاومة الاتحاد بشكل فعال . ان هذه أثمان باهظة ولا يمكن اجمالها ولكنها على أي حال ما يجب أن يدفع للحصول على بحث فني يهدف الى فتح جميع المستويات لتجارب الطبقة العاملة أمام المؤرخين لولا ذلك لما استطاع أحد منهم التعرف على هذه التجارب .

إذا ماذا أفدنا من هذا الكتاب ؟ ان موضوع فريد لاند يدور حول الحركة الاتحادية : كيف بدأ المصنع المحلي ٢٢٩ حركته ثم انتهت بها الى داخل مصانع شركة «ديترويت لقطع السيارات » لبسؤمن

هو شتاء ١٩٣٦ - ١٩٣٧ وكان الرئيس روزفلت قد أعيد انتخابه وبهذا النجاح قد أعطى العمال في المصانع مظهرا طيبا وكما يذكر أعطى النجاح قدرا كبيرا من الحماس ... وشعورا قوى الأمل « (صفحة ٩) وفي نفس الوقت كانت هناك موجه من اضطرابات الجلوس على الأرض شملت أغلب مصانع السيارات وقد كان أقرب اضطراب لا يبعد سوى نصف كيلو في شارع ميدلاند وكان هذا الاضطراب قد حقق نجاحا كبيرا وتحدث عنه كل انسان « (صفحة ١٠) . أما مصانع قطع السيارات فكانت لا تزال هادئة . وفي ديسمبر ١٩٣٦ بدأ كورد من اعفاء نفسه (في تصنيع لحام الفوانيس بالاشتراك مع شانون وهو عامل سابق في منجم فحم وهو بولندي) . بدأ في اقامة مجموعة اتحادية زاد عددها الى عشرة أشخاص تقريبا على مدى شهرين . ولقد دل الاتصال بإدارة مصانع السيارات المتحدة على أن هناك عدة حركات مماثلة في قسم اللحام للأجزاء الامامية . وحين أصبح عددهم ٢٥ شخصا في مارس ١٩٣٧ بدأوا بتنظيم العمال داخل المصانع في موقع ٢٢٩ . لماذا كان هؤلاء العمال (من بين الخمسة) عامل (الذين تصدروا الحركة ؟ هل بسبب شكواهم من ظروف العمل ؟ فقد كان الجميع يشكو من هذه الظروف ولكن فريدلاند اضاف « ان الذي حرك هؤلاء الرجال أفكار عميقة ذات طبيعة ديمقراطية . أنهم يتقاسمون روح المقاومة للظلم » (ص ١٢) . اعتقد أن هذه فكرة شخصية نابعة من المحيط لقد كان كورد (ويعرف « بالاستاذ ») قد اشتهر بعدائه للموظفين الإداريين وهو بولندي راديكالي التحق بعض الوقت بجامعة وايناما شانون فقد كان الوحيد في هذا المصنع الذي لديه خبرة بالاتحادات الصناعية وكان أحد زعمى قسم اللحام للأجزاء الامامية علم نفسه بنفسه وقد يكون له ماض راديكالي . أما الزعيم الثاني فكان رجلا كاثوليكيا يساهم في نشاط الكنيسة .

لقد احتاج الوصول الى القوة الكاملة لمصنع ٢٢٩ طيلة عامين . وكان هذا النمو البطيء يتم على مراحل عاصرت بعض الاحداث التى ساعدت على اضعاف سلطة الشركة (مثل المواجهة الكبرى مع عمال لحام القوانينى والتى خسرها مدير المصنع ومعركة زيادة الاجور سنتات وظهور خلايا اتحادية وفضيحة أول مدير للمصنع وكشفه امام الناس كجاسوس للشركة واضراب اوائل عام ١٩٢٩ لصرف المستحقات المتأخرة وأخيرا اضراب ابطاء العمل الذى انتهى بحصول العمال على اجازة بمرتب فى عقود ١٩٢٩ وعمل على اظهار ان الاتحاد كما قال فريد لاندز حقق الاستمرار القائم على القوة التى لا حدود لها داخل اطار المصنع » (ص ٩١) .

ومع هذا العرض للحركة الاتحادية كقوة كفاحية امتزاج به تحليل اجتماعى تضمن كيف كانت ردود الفعل عند العمال لنداءات الاتحاد وكيف أصبحوا يؤمنون بالافكار الاتحادية . كان أغلب من لبس فداءات الاتحادات كانوا من أبناء المهاجرين وشبابه من حديثى العهد بالزواج يشغلون أعمالا لا تحتاج الا لنصف مهارة (وكانوا قلب حركة المواقع ٢٢٩) وتبع ذلك مجموعتان : واحدة مكونة من بولنديين وليتوانيين ومولودين خارج أمريكا وكبار فى السن يؤدون أعمالا لا تحتاج لمهارة وقد ألحقوا بالعمل بسرعة ولم يشتركوا فى نشاط مهم فى أعمال الاتحاد ولكنهم كانوا أعضاء مخلصين وأوفياء جدا يعتمد عليهم .

وارجع فريد لاندز هذه الصفات الخلقية الى اصلهم الريفى . أما المجموعة الثانية فكانت من العاملين الجدد وأبناء الجيل الثانى من البولنديين وكانت الشركة قد عينتهم بهدف واضح وهو أن يحدوا من شدة اندفاع الاتحاد . وكانت لا تعلم أن هؤلاء الشباب كانوا أعضاء فى عصابات تميش قريبا من المصنع وتمكنت هذه العصابات من

ادخال بعض مجموعاتنا من الخارجين على القانون الى داخل المصنع . وكانت هذه المجموعة فى أول الأمر لا تكثر بالاتحاد وأعماله ولكنهم اذا انضموا اليه فانهم يشبتون أنهم مجموعة من المناضلين الصامدين . أما المقاومة الحقيقية للتنظيم فقد جاءت من عمال « البروتستانت غير السلافيين » فاذا حدث واضطروا الى الالتحاق بعضوية الاتحاد فانهم ينقسمون على أنفسهم الى قسمين هؤلاء الذين ينتمون الى أجيال الأبالانش وأصبحوا مخلصين جدا للاتحاد وانما لا يهتمون بأعمال الاتحاد ويحاكون عليها بمقاييسهم الأخلاقية .. والمجموعة الثانية فهم صناع الأدوات المهرة والمفتشون وهؤلاء يتمسكون بالآصول والقواعد ولذلك « كانوا نقاط ضعف فى أوقت الأزمات » (ص ١٠) ١ لقداهتم فريدلاندر بأن يقيم دراسته على جغرافية المصانع وهو بعينه هذا اكتشف أن هناك خطة للاتحاد كانت ترمى الى استعمار الأقسام الصامدة بواسطة تعطيلها وفتحها من الداخل بتحويل رجالهم المخلصين داخل تلك الأقسام . فاذا كان ما قدمه فريدلاندر من عرض فى كتابه يعتبر شيئا مسليا وان كان غير مركز فان ذلك مرجعه ليس فقط فى مستندات أكثر كمالا . فهو مصمم على أن يقوم بفحص أعماق حياة الطبقة العاملة ليكتشف طبقاتها ويصفها فى دقة . ولكن هذا الهدف الواضح من المعلومات التى جمعها كان اضاءة جوانب نشأة الاتحاد . وأن هذا العمل كان فقيرا لسوء الحظ بالفكر الاتحادى (كما قال فريدلاندر نفسه) هو عبارة عن مجرد حجر واحد فى البناء المتكامل للتجربة الكلية للعامل الأمريكى الحديث . لذلك كان الاهتمام موجه الى كيف نظم العامل نفسه ولا يبدو أنه خطة مشمرة لتفهم معنى السلالات والدين والمجموعات البشرية وعاداتهم فى أوقات فراغهم . فهذه العوامل تسهم فى تدعيم فكرة الاتحاد ولكنها تأتى فى الدرجة الثانية من حيث فاعليتها . وكانت فكرة الاتحاد فى القرن العشرين تتضمن

البحث عن القوة قبل أى شىء آخر ثم إعادة توزيعها
(وكان فريد لاندر يدرك هذا تماما -
حتى تحرك مواضيع كثيرة وكبرى من السياسة والقانون وسياسات
شركات التضامن والاقتصاد - صحيح أننا نعلم الكثير عن هذه
المسائل ولكننا نعلم القليل عما وصل الى فريد لاندر فاذا كان اهتمامه قد
أنصب على الأبعاد الاجتماعية والثقافية فإن العرض الذى قدمه عن
فكرة الاتحاد يكون هزيلا - ولهذا كان نسيج هذا العرض قد يصبح
أكثر قوة ومتانة اذا كان الكاتب قد تحرك من اطار اقامة الاتحاد
الضيق الى اطار الحياة الشاملة الواسع للموقع والمصنع - ولكن جاء
العرض ووقف عند هذه النقطة

ولم يخرج الكاتب الى افاق اوسع الا حين تكلم عن القيادات
وهنا استطاع ان يظهر الاتحاد على انه تجربة شاملة - ويظهر لى ان
الشىء الذى كان ينقص خطة بحثه اذا كان هدفه هو الكشف عن
المضى الكامل لفكرة الاتحاد فى حياة هؤلاء العمال وهو الاهتمام
بتجارب هؤلاء العمال فى الورش .. قال لنا فريد لاندر كلما ازداد نمو
« قوة الدفع نحو رقابة العمال » قدم الاتحاد خطة من الحواجز
« يديرها العمال انفسهم » تمنحهم الحق فى صرف مبلغ صافى
يعادل اجر عشر ساعات فى مقابل عمل ست ساعات ونصف وبشرط
زيادة نسبة الانتاجية - ولما كان من الواضح ان هذا حدث فى اثناء
الحرب العالمية الثانية فقد نتساءل عما اذا كان فريد لاندر قد تجاهل مرة
ثانية الخلفية الكبرى وانه كان فى الواقع يصف احد المشاريع
الكثيرة التى كانت ترمى الى عدم تثبيت الاجور - وعلى وجه
المعسوم كانت النقطة الأساسية بالنسبة
للكاتب هى « استولى الاتحاد على وظائف الادارة والتشغيل فى
الورش » (صفحة ٩١) ان هذه المعلومات الهامة هى كل الذى نخرج
نه تقريبا من هذا الموضوع بالرغم من الاهمية الكبرى التى كان

الكاتب يعلقها على كتابه . وعلى ضوء رغبته وصف تجربة عمال الورش وصفا عميقا فانه من المحير ان نجد قدرا قليلا من البحث حول النظام المعمول به فى الورش . كيف كان ينفذ الانتاج ؟ ما هو نظام ملاحظى العمال والنظام المتبع فى الشكاوى والعمل فى داخل الورش ؟ وكيف ينظر العمال الى كل ذلك ؟ الا ان الكاتب وضع هذه المواضيع جانبا وخاصة كيف تسلمت شركة الاتحاد الى حياة العمال بسبب رغبته الملحة للكشف عن العوامل التى لا تقتصل بالصناعة والتى ساعدت على قيام الاتحاد فى الموقع ٢٢٩

ان الدلالات والمعانى التى توصل اليها فريدلاندر فى كتابه لا تدعم كثيرا الاعتقاد انه كان من تاريخ القوى العمالية فى الثلاثينات نزعة خفية نضالية فى صفوف العمال (عمال الرتب الصغيرة) يمكن ان تتحول الى امكانيات ثورية اذا لم تلب طلباتها . اذ ان الاتحاد المحلى ٢٢٩ لم ينشئه سوى عدد قليل من العمال لا يزيد على اصابع اليد الواحدة . اما الاعضاء الباقون فقد انضموا ببطء شديد بعد جهد كبير بذل فى اقناعهم وحتى بعد ان سقطت مراكز الصمود وانضمت الى الاتحاد وبعد ان تمت السيطرة على المصنع شعر الاتحاد نفسه بانه يقف على ارض تهتز من تحته . حتى الاضرابات (وكانت بطريقة غير قانونية) والحركات داخل الورش فلم يشر بها فى اى طبقة من العمال ولا حتى اثناء وجود شكاوى خطيرة فى العمل .

وانما كانت هذه من فعل هؤلاء العمال الجدد الشبان الذين قال عنهم فريدلاندر بانهم تمسكوا الوجود القيم الاخلاقية . وبالرغم من ان الاتحاد المحلى ٢٢٩ قد قام بالكامل تقريبا على جهود العمال الا أنه لم يتطور (الا قليلا) نحو طريق الديمقراطية الاشتراكية حتى ان

فريدلاندر وصف القادة بأنهم بيروقراطيون وهذا الوصف يشير الى رأى فريدلاندر فى القادة المحليين فكان يراهم متحفظين لا يؤيدون التغيير وأن ظهورهم كقادة كان امرا محتوما نظرا « لضيق مساحة النشاط وقاعدة جماهيرية واسعة ولكن سلبية » (ص ١٢٠) .

- لقد ظهر قدر مهم من التأثير الراديكالى فى الموقع ٢٢٩ . فقد انضم كورد وانصاره الى الحزب الاشتراكى ولكن الامر المهم الذى لفت نظر كورد فى الانضمام لم يكن لان الاشتراكية تقدم لهم اطارا من المبادئ (اذ لم يكن احد منهم له اهتمامات بالنظريات وببل لانها كانت تقدم للقادة « تعليميا وتجارب ثقافية وشعورا بالانتماء الى الجماعة » . فكانت الراديكالية (على هذا الاساس) تلبي حاجات الاتحادات وليس بالعكس . كان المحك على ذلك موجود فى الصراع الحزبى المرير الذى قسم عمال السيارات المتحدة عام ١٩٢٨ . فقد كان اى خلاف يدور حول المظهر الخارجى اى خلافاً عنصرية او سياسية كانت تحال الى اللجنة المركزية للوحدة . فقد حدث مثلاً
أكتشف أن جون دنجوالد الذى خدم الاتحاد منذ البداية (كان يعمل لحساب هومار مارتن فلم يكتف الاتحاد باتخاذ موقف الحياد فى هذا الصراع الحزبى بل أصدر نداء غريباً يدعو الى ابقاء رنجوالد فى منصبه بسبب خدماته للاتحاد المحلى .

لقد ظهر من خلال وضع فريدلاندر لآرائه وعباراته الرنانة التى كان يعبر بها عن اكتشافاته وقد ظهر رأى رصين ووقور وهو أن صويل جومبرز كان محقاً عندما قال أن الاتحاد البسيط والبرئ هو إطار مناسب جداً يلائم الطبقة العاملة الأمريكية وحينئذ كنا سنستمع الى الاقدال إدموند كورد ولكن وهى تحمل معانى مختلفة بعد أن يكون مجرد عامل عادى من الرتب الصغيرة وليس رئيساً للاتحاد المحلى ٢٢٩ .

جون لويس (١٩٧٨)

عندما كان عمال مناجم الفحم يصوتون لاول عقد اثناء اضطرابات عمال الفحم الطويلة عام ١٩٧٧ - ١٩٧٨ أظهرت شركة C. B. S للاخبار لقطة من فيلم John L. Lewis فى اوج مجده وهو يتحدى فى عنف اصحاب ورجال الحكومة على السواء اثناء احد الاضرابات الكبيرة التى حدثت فى الاربعينات . انه من الصعب ان يذكر واحد من قادة القوة العاملة فى امريكا ويحظى ما حظى به لويس ولاينال قدرا من اهتمام الامة بقدر ما ناله هو حتى بعد مرور عشر سنوات على وفاته واختفائه عن الراى العام . وانما يدل ذلك من جهة على التأثير العظيم الذى خلفته اضرابات عمال الفحم على حياة الامة ومن جهة اخرى يدل على اهتمام عودة ما قام به لويس (اثناء حياته الطويلة كرئيس عمال الفحم) مرة ثانية فى شكل موجه من الاضرابات المخربة لعمال الفحم . ولكن الواقع ان مكانة لويس فى ذاكرة الامريكيين انما تعتمد اكثر على دوره الكبير فى تاريخ الثلاثينات والاربعينات حين كان يتزعم حركة انشاء الاتحادات الصناعية وعندما شق طريقا واسعا للحركة اثناء فترة « الخطة الاقتصادية الجديدة » وعندما جاءت نهايته اثناء تحديه المشبوه للراى العام اثناء الحرب العالمية الثانية .

ان كتاب السير لم يظهر وا اهتماما كبيرا (شكل عام) بزعماء الحركة العمالية فى امريكا . ولكنه من المؤسف حقا غياب كتاب جيد عن سير لويس اذ ان كتاب السيرة الوحيد الذى كان يعتمد عليه ظهر أنه كتاب قافه ومهلhel بل وضعيف الحججة . وهو كتاب من تأليف شاؤول أولينسكى بعنوان John L. Lewis سيره غير مصرح بها « عام ١٩٤٩ . لهذا اعتبر حدثا كبيرا عند الباحثين فى التاويخ الأمريكى الحديث

حين ظهر كتاب عظيم عن سيرة لويس

ان حياة جون تقدم للمؤرخ الذى يعنى بكتابة سيرته مشاكل كثيرة .

اذ كان لويس يرغم كل السعادة التى كان يشعر بها وهو يؤدى واجباته الرسمية فانه كان يحتفظ لنفسه بمكنوناتها حتى انه كان يخفى بصورة مستمرة حياته الاسرية بل ويمنع الآخرين من النظر اليها وكان لا يرغب فى تعويض الدقائق الداخلية فى حياته فى الاتحادات الصناعية حتى يراها الغير فقد كان فى أغلب الاحيان يعتمد القيام بواجبات عمله اما عن طريق التليفون (المرة) أو وجها لوجه . وبعد ان اعتزل اغلق اذنيه عن كل النداءات التى وجهت اليه من المؤرخين او حتى الآخرين ليكتب حياته .

لقد قام كل من دو بوفسكى وفان تاين بعمل جيد جدا فى ظل ظروف غير مواتية منذ اختارا بكل تعقل الا يحاولا النفاذ الى داخل نفسية لويس فقد أظهرها مثابرة كبيرة فى جمع ما تنأثر من اجزاء والتى عثر عليها حول حياته الاولى والغامضة . وقد أستبعدا الأساطير الرومانسية التى كانت تنسج حول حياته وحول ايام شبابه (ومنها بعضا ادعاها لويس نفسه) . لقد قام المؤلفان بعمليات تنقيب وبحث فى سجلات مساعدى لويس وعند حلفائه السياسيين بل ومنافسيه الوكالات العامة التى كان يتعامل معها . ان هذا الجهد المضنى فى البحث والتنقيب قد اثمر ثمارا غنية عوضتها (الى حد كبير) عن حالة الجذب الشديد فى سجلات لويس نفسه . اما فى النقاط التى كان يتعذر عليهما الوصول الى اجابات محددة (مثل لماذا قام بترشيح نفسه لرئاسة الاتحاد الفيدرالى للعمال الامريكى ضد جومبرز عام ١٩٢١ - ولماذا قبل تأييد الشيوعيين له وكيف توصل الى

الاتفاق السرى مع شركة صلب الولايات المتحدة عام ١٩٣٧ . ولماذا خرج على روزفلت) فقد اهتم المؤلفان بالاحتمالات القوية والمنتجة وكان رأيهما فى هذا يتسم بالصراحة وذلك بعد شرح طبيعة المشكلة وتقييم ما قاله الاخرون ثم يتبعان ذلك بتفسيرهما (لما كان يعمل لويىس) القائم على اساس من الحقائق المعروفة والتخمين المعقول . وقد انتهى بهما الامر (على وجه العموم) بأراء مقولة كان منها ما اطاح بتصريحات الكتاب السابقين (وقد كان أغلبها مشكوكا فى صحتها ، وكذلك قدما للقارئ درسا فى التخريجات التاريخية القوية والمثيرة .

أما اين يستطيع لويىس ان يتعب كاتب سيرته فان ذلك لا يكون عند عدم توفر المعلومات بل عند وجود الكثير منها . ان التاريخ الذى تناول المساومة الجماعية المعلومات بل عند وجود الكثير منها . ان التاريخ الذى تناول المساومة الجماعية فى الفهم كان تاريخا ضخما جدا . وان اغلب تفاصيله تفقد اهميتها بعد انتهاء الصراع وتوقيع العقد خاصة اذا تناول ذلك رجل له مهارة -لويىس ان المشكلة الكبرى التى تعرض من يتصدى لكتابه تاريخ الاتحادات الصناعية هى قدرته على تحديد الاتجاهات الرئيسية التى ظهرت فى تاريخ المساومة الجماعية دون ان يثقل القارئ باعباء سرد تفاصيل حوادث يومية تدور وتكرر كأنها عجلة تدور حول نفسها . ان دوبرفسكى وفان تاين لم يستطيعا تجنب هذا الشك تماما لذلك فان الأمر يحتاج الى قارئ عازم على متابعة سيرتها خلال المنحنىات التى فى طريق لويىس كزعيم للاضرابات وكمناص ذكى فى ابرام العقود .

ان اكثر ما توصل اليه الكتاب هو اشارة ما يتعلق بالناحية الشخصية من حياة لويىس فقد ولد فى عائلة هاجرت من اقليم « ويلز » بانجلترا وكانت تعمل فى المناجم . وقد عمل لويىس نفسه فى مناجم الفحم حين كان شابا فى لوكاس بولاية أيوا أمالدا التى

قضاها في عمله بالمناجم فهي واضحة . وقد
أنهى لويس دراسته في سن كان القليل من أولاد العمال من يستطيع
أن يذهب الى أبعد من المدرسة الاولى . لقد درس فن التمثيل وفن
الخطابة واللقاء . تزوج من أبنه الطبيب المحلي . وبعد أن أصابه
الفشل في السياسة وفي الأعمال التجارية انتقل مع عائلته عام
١٩٠٨ الى مدينة بنما بولاية ايلينوى . وكانت المدينة
حينئذ تعيش في حالة من الرواج الكبير . وفي مدى عام كان لويس
رئيسا للاتحاد المحلي (وقد أصاب أخوته نجاحا مماثلا) ثم انطلق
كالشهاب صعودا من وظيفة بالتعيين الى أن وصل الى الرئاسة
الوطنية لاتحاد عمال المناجم في عام ١٩٢٠ . وكان العمل في
الاتحادات الصناعية قد أصبح منذ وقت طويل الطريق المهد امام
العمال الأمريكيين للتقدم والترقي ولكن القلة منهم من اغتنم
بالعناد والتصميم . والقلة منهم من استخدم هذه الترقية مثل ما
فعل لويس في الابتعاد عن الطبقة التي خرج منها . وما أن نجح لويس
في شق طريقه الى الامام فلم يحاول أبدا أن يختلط اجتماعيا مع
زملائه من زعماء العمال وعلاوة على ذلك صحبه رجال الأعمال
وأصحاب الشهرة الاجتماعية حتى جواز سفره مكتوب عليه « منفذ
» وليس « موظف » بالاتحاد العمالي » .

اما اولاده فقد بعث بهم الى المدارس الخاصة ثم مدارس بداين ماود
ثم جامعة برنستون ولما انتقل المركز الرئيسى لاتحاد عمال المناجم
الى « واشنطن » العاصمة عام ١٩٣٤ اشترى لويس المنزل التاريخي
للجنرال لي في مدينة الاسكندرية (الامريكية طبعا) فكان هذا البيت هو
المكان الذي يتناسب مع مجموعة التحف والآثار التي كانت زوجته تجمعها
وفي الوقت الذي كان لويس يدفع فيه بمجلس المنظمات الصناعية
وبزعماء العمال في الصناعة الأمريكية الى الصراع المرير ضد

المصانع المفتوحة كان يطلب (مهيدا) من مستشاره الاقتصادي ووجيت لوك
ان يحصل له على دعوة للانضمام الى نادى كوزموس (النادى
ذو الشهرة المحترمة) فى واشنطن .

هناك الكثير فى تاريخ الحياة الشخصية للويس ما يستحق
التامل والتفكير العميق . اذ كان (فى الحقيقة) لا يود ان يختار
(على نقىض جميع من سبقوه تقريبا) ان يتحول الى وظيفة
حكومية أو اى عمل يدر عليه ايرادا وخيرا . اذ لا يوجد عمل
يعادل وظيفته كرئيس لاتحاد عمال المناجم يمكن ان يمنحه القوة
والمكانة الممتازة التى كان يهفو اليها . ولكن لا جدال أيضا فى ان
علاقاته الشخصية مع عمال المناجم وتصميمه الاكيد على الدفاع عن
مصالحهم قد ساعدت على تفسير الاخلاص القوى الذى انتشر بين
العمال له لاكثر من ثلاثين عاما . ان صفاته الشخصية تحكى لنا
الكثير عن الأسلوب الذى كان يخدم به هؤلاء العمال وكذا عن
سيطرته (التى لا تعرف الرحمة) على الاتحاد . فهو لا يجد حرجا
فى اظهار احتقاره للأساليب الديمقراطية .. والتى يعتبرها
تشكل خطرا على العمليات الناجحة للاتحاد باعتباره « مؤسسة ذات
مصالح مختلفة » ان عدم وجود فلسفة عمالية ساعد على تفهم
روح الانتهازية التى اظهرها فى ميدان السياسة وفى علاقاته مع
خصومه السياسيين . فبفضل لويس كرمز للبطولة فى اثناء
الثلاثينات فانه ليس من المستغرب ان هذه الايام العظيمة لم تحول
الاتحادات العمالية الامريكية الى مجرد حركة اجتماعية .

عند قراءة كتاب دوبوفسكى وفان تاين نستطيع ان نرى بشكل
واضح تلك الضغوط التى يتعرض لها اى زعيم من زعماء اتحادات
العمال حتى ولو كانت له عبقرية لويس الفذة .

ان انجازاته تتوقف (كلية) على الصناعة . وكانت صناعة الفحم (أثناء فترة رئاسته للاتحاد) تكون مشكلة كبرى خاصة وأن أهميته فى هبوط مستمر . ولما كان لويس يدرك تماما هذه الحقائق الصعبة عن الفحم ولما درس لويس شئون الفحم والمعاملات الجارية فيه فقد تمكن من القيام بدور ثورى بكل مقاييس الاتحادات العمالية الأمريكية وذلك بهدف دفع صناعة الفحم الى الأمام . ولكن كانت جميع القوى المؤثرة فى السوق ليست فى يده وحتى تلك التى كانت تحت سلطته كانت بعيدة عن ان تصلها هذه السلطة . هذا علاوة على تلك المطالب التى تقدم بها بعض الأعضاء من العمال المؤقتين وكانت هذه المطالب لا تتماشى مع مصلحة الصناعة نفسها . ولم يستطيع لويس القيام بأى محاولة للجمع بين الاقتصاد والعوامل العمالية والتوازن بينها الا بعد الحرب العالمية الثانية . وكان ذلك على حساب اعادة قوطين مئات الآلاف من العمال (عمال المناجم) . وبعد أن تم نظام المعاشات والتأمين الصحى وهو الذى لم يكتب له النجاح أمام اختيارات الزمن .

ان مشاكل اتحاد عمال الفحم قد جرت معها ورطة أخرى . لقد أدرك لويس بسرعة أن خلاص عمال المناجم يعتمد على جانب الحكومة . وفى خلال العشرينات كان لا يكف مطلقا عن اجراء الاتصالات بجامعةات الضغط داخل الحكومة من أجل الحصول على برنامج عام يرمى الى ايجاد حالة من الاستقرار فى صفوف عمال المناجم وأن يرتبط هذا البرنامج بمساعدة الحكومة الفيدرالية لعمال الفحم فى حقهم فى اجراء التنظيم وكان هذا التأييد من جانب الحكومة هو الذى ساعد على إصدار قانون نهضة الصناعة الوطنية عام ١٩٣٢ وكذلك قانون واجنر عام ١٩٣٥ . استنادا على الفقرة السابقة (أ) من القانون الأول . ولكن اذا كان لويس قد رغب وحيد المزايا التى نالها عمال مناجم الفحم (والعمال الصناعيين عامة) الا أنه

كان يشارك جومبرز في مغاوفة من تدخل الحكومة وهذا مشهور عملت
تجارب لويس أثناء الحرب العالمية الأولى على زيادته عنده . ان
مقاومته لأي رقابة سياسية على أعمال الاتحاد وشؤونه - فهي التي
فسرت لنا عناده الصامد أثناء الحرب العالمية الثانية ومعارضته
القاضية لقانون كافلت هرثلي عام ١٩٤٧ حتى أنه في أوائل عام ١٩٥٠ كان
مؤيدا لالغاء قانون واجنرو مؤيدا للعودة الى حالة العلاقات الحرة
التي كانت تسود فترة ما قبل « الخطة الاقتصادية الجديدة » . لا
يعتقد أحد أن لويس كان يريد أن يجلب هذه المتاعب على نفسه .
ولكنه كان في استطاعته أن يرى هذه الورطة التي واجهها ومعه
عمال المناجم (ورطة طلب مساعدة الحكومة فعندما احتضنته شعر
بأنها تغتصقه) ان اتحاد العمال كان بالنسبة اليه مرحا محصورا
جدا تحد نشاطاته بواسطة قوى تخرج عن نطاق سيطرته ولا يقدر
عليها . ومن خلال هذه الورطة الكبرى أمكن تفسير الكثير من
الجوانب المميزة والملفتة للنظر في حياة لويس . هذه الورطة التي
لم يستطع التخلص منها حتى عندما تولى (لفترة قصيرة) مركز
الصدارة على مسرح أكبر من مسرح جمعية عمال المناجم المتحدة .
لم يستطع انسان مهما كان قبل لويس عام ١٩٢٢) أن يقفز الى مكان
الصدارة القومية بهذه السرعة بعد أن كانت رئاسته (لاتحاد عمال
المناجم المتهالك) موضع الريبة والشك . ان قصة ارتقاء لويس الى
مركز القيادة لحركة الاتحادات الصناعية كانت الجزء الأضعف
القائما في كتاب دويوفسكى ولان قاين (من بعض الوجوه) .

حقيقة أنه كان يحوى بعض الحقائق ولكن كانت تنقصه
الديناميكية . لقد كان المؤلفان على صواب حين قالوا أن لويس لم يكن
ليتنبأ بسرعة ما حدث والحقيقة أنه كان بطيئا في ذلك ولم يأخذ
الجانب المنتظر فوزه الا متأخرا بعض الوقت . ولكنه حين بدأ في
ذلك فإنه يؤدي دوره باقتان عظيم كما ظهر ذلك أثناء هجوم

مجلس التنظيمات الصناعية . وكان هجوما مشكوكا في مدى نجاحه . العجيب في الأمر أن الكاتبين عبرا عن جهول لويس بمساهماته في هذا الهجوم عام ٢٥ - ١٩٣٦ ولكن وضعهما كان مخففا جدا لما أحدثه من تأثير . كان لويس يمد الهجوم بالأموال الطائلة (وكانت تفتقدها) بل أمدّها بوجوده الساحر وكذلك (وقبل كل شيء) بالتصميم الثابت على دفع الحركة الى الأمام وبالمبادرات التي قام بها من تلقاء نفسه . هذه المبادرات التي حملت شركاءه (وكانوا مترددين) على المضي قدما الى نهاية الطريق الذي انتهى بالانفصال عن الاتحاد الفيدرالي للعمال الأمريكي . فمن غير وجود لويس اكان من الصعب أن يتصور كيف كان مجلس التنظيمات الصناعية سيتمكن من الظهور كحركة مستقلة للاتحادات الصناعية .

لقد وفق المؤلفان توفيقا كبيرا في شرحهما لسقوط لويس من تلك المراكز العالية . فقد تتبعنا (في مهارة) الظروف المفقدة التي دفعت خطوة خطوة الى أن يتخذ موقف التمرد ثم في النهاية موقف العزلة كقوة سياسية وكذلك في داخل حركة القوى العاملة نفسها . ولقد أكد أيضا على أهمية تلك الاختلافات الأساسية في مجال السياسة والاقتصاد والدبلوماسية وهي التي أدت الى وقوع الخصام مع « روزفلت » ولكن المؤلفين بررا قرار لويس بالمقاومة ، بمنصبه كرئيس لمجلس التنظيمات الصناعية على نتائج انتخابات الرئاسة عام ١٩٤٠ . وفي النهاية راح لويس ضحية قدره وهو نفس القدر الذي سبق أن حدث له (وان كان على مقياس أصغر) عندما كان زعيما لعمال المناجم .

وبالرغم من نجاحه السابق على المستوى القومي الا أنه قد أتضح عدم قدرته على التحكم في الأحداث وخاصة في الساحة السياسية التي كان يسيطر عليها الرئيس « روزفلت » ولا حتى في

حركة الاتحادات الصناعية وهي الحركة التي من أجلها عمل الكثير .
كان غضبه الشديد من القيود الموضوعة عليه كرئيس للحركة
الصناعية هو الذي كان وراء تحطيم نفسه بنفسه الى جانب طبيعة
العناد في أخلاقه من عام ١٩٣٩ حتى النهاية . لقد كان من سوء حظ
لويس أن لا يستطيع الاستقرار بسهولة في دورة المحدود الذي كتب
عليه كزعيم للقوى العاملة في المجتمع الأمريكي .

ما من كتاب حتى الآن قد ظهر وأعطى لويس حقه الكامل (وكان
هذا رأي لويس نفسه) ولكن كتاب السيرة الذي توفر عليه المؤلفان قد
مهدا أرضا قوية لكل ما يمكن أن يكتب عنه في المستقبل وعلى أية
حال فقد أسهم اسهاما عظيما يستحق ثناء كل دارس لتاريخ أمريكا
الحديث .



استخدامات القوة الجزء الأول أرض المعركة الاقتصادية

في يوم رأس السنة لعام ١٩٥٠ قيم المؤرخ آرثر شلزنجر الأحداث العشرة التي « هزت التاريخ بصنف وعملت على تشكيله » في النصف الأول للقرن العشرين فوضع افتتاح « القوى العاملة » في الرتبة الثانية مباشرة بعد الحربين العالميتين . لقد ظهرت قوتها في القارة الأوربية في بريطانيا وأستراليا ونيوزيلندا قبل أن تتمكن الحركة الأمريكية (بزم) « من تعزيز موقعها بالقانون والصناعة والحياة السياسية » وقد قاطع ج. ب. س. هاردمان هذا الحديث بقول نعم إن حركة القوى العاملة في أمريكا « جاءت متأخرة في قيامها ولكن كانت بالكاد ظاهرة فريده في اندفاعها وشق طريقها .. ففي عدة سنوات قليلة ظهرت الاتحادات العمالية الأمريكية منظمة قوية ونشيطة ... إن هذا النمو المذهل الذي حققته الحركة الاتحادية ومصادر القوة الكامنة فيها لهو أمر فاق أي شيء آخر كان معروفًا » .

إن هاردمان من العمال المثقفين اشتهر بين العمال كما أنه مدير تعليم لعمال صناعة الملابس المتحدة . لقد كان يراقب الحركة العمالية عن كثب فترة تزيد على ثلاثين سنة وقام بإحصاء الحقائق الرئيسية كما كانت تبدو في القرن العشرين . فبعد الحرب العالمية الثانية بلغ عدد الأعضاء في الاتحادات العمالية خمسة عشر مليوناً من العمال أي خمسة أضعاف ما كان عليه العدد في ١٩٢٢ .

وأكثر من ثلثي عدد عمال الإنتاج في مجال الصناعة كان ينطبق عليهم نظام المساومة الجماعية . أما عمال النقل والفحم

والمطاط والصناعات الأساسية الأخرى فكانوا جميعاً أعضاء في الاتحاد أو ما يقرب من ١٠٪ إلى ١٠٠٪ . وأكثر من ذلك أنه في السنوات الأولى للسلم أصبح استمرار مكاسب القوى العاملة أمراً مؤكداً . وبعد انتصار الحلفاء على اليابان اكتسحت البلاد موجه عارمة من الاضرابات تسببت في وقف العمل ٤٦٢٠ مرة أشارك فيها ٤.٩ مليون شخص وبلغت الخسائر ١١٩.٨ مليون (يوم عمل) في مجال الانتاج لم تشهد للبلاد اضراباً مثل هذا من قبل سوى ثورة ١٩١٩ ولكن مع هذا الفارق : ففي ثورة ١٩١٩ (بعد الحرب العالمية الأولى) تمكنت الحكومة ورجال الصناعة من تعطيم الاتحادات . ولما كان هاردمان يعتبر شاهدياً لاضراب ١٩١٩ فقد لاحظ الفرق وقال « كانت الانتفاضة الأولى قاسية ومصممة . أما الثانية فكانت متيقظة ومحترسة وداعية لنوع من السلوك المتحدين » . لذلك استبعدت فكرة استخدام قوى قمع الاضرابات كما أن القوة العمالية لم يقتصر نشاطها على مجالها التقليدي . أن الفلسفة القديمة في الماضي كانت تقوم على الانعزال عن المجتمع لم تعد تفيد الآن . (لقد أصبحت الاتحادات الأمريكية قوة اجتماعية في الأمة وهذه الاتحادات تدرك أهميتها الجديدة » .

ردد كثيرون كلمات هاردمان حتى رئيس الغرفة التجارية للولايات المتحدة في عام ١٩٤٤ قد سلم بأن « أصبح العمال قوة في بلادنا بجميع المقاييس - العديدة أو التأثير السياسي أو الوزن الاقتصادي أو أي مقياس آخر » . وقال جون موريس كلارك (الاقتصادي الشهير بعد ذلك بسنين) « أن ميزان القوى يتحول جذرياً إلى صالح جيل بلغ قمه بسرعة ذات معدلات ثورية في خلال الخمسة عشر عاماً الماضية تقريباً » وقال عالم العلاقات العمالية « سمرسليشتران ثورة الاتحادات العمالية تمنى أكثر من أنها مجرد حركة لاستبدال المساومة الفردية بالمساومة الجماعية . أنها تمنى أن الولايات

المتحدة تتحول تدريجيا من مجتمع رأسمالى الى مجتمع عمالى
(أى الى مجتمع يصبح فيه العاملون أكبر قوة مؤثرة وليس رجال
الأعمال »

ان هذه الأصوات التى صدرت فى الأربعينات تقدم لنا مشهدا
عمليا للتاريخ المعاصر للقوى العاملة الأمريكية . ان هذا التاريخ
الماضى لهذه القوى كان له منطقه المقنع بالنسبة لأحداثه . وكما قال
الأستاذ كلارك عام ١٩٤٦ « حتى الآن فان قصة الحركة العمالية قد
بدأت بجماعة ضعيفة لا تملك القدرة كى تحصل على ما تريده لذلك
فقد اهتمت بالحصول على مصادر تمكنها من أن تكون قوية » .
فلما تم لها ذلك فان القصة فقدت التركيز الواضح . اذ الحقيقة أننا
لا نملك صورة تاريخية مترابطة ومتسلسلة عن السنوات التى تلت
الحرب العالمية الثانية بالمقارنة بتلك السنوات عندما كانت القوى
العاملة تناضل من أجل الاعتراف بها . لذلك فان استخدام القوة هذه
قد لا تكون لنا شكلا له صفات أساسية بدلا من أن يدور البحث فى
موضوع مبهم ومعقد ولكن على شرط أن نتذكر دائما أنه بنهاية
الحرب العالمية الثانية احتلت القوة العمالية مكانتها وأصبحت
أخيرا « قوة بلادنا » كما نذكر أيضا أن مدى هذه القوة يظهر بلا
حدود . فاذا تذكرنا ذلك تماما فحينئذ تكون لدينا نقطة بداية
لدراسة تاريخ القوى العاملة فى السنوات الخمس والثلاثين التى مضت .

وفى يوم ٥ نوفمبر عام ١٩٤٥ اجتمعت بعض الشخصيات البارزة
من الأجنحة الرئيسية فى الحركات العمالية (الاتحاد الفيدرالى
للعمال الأمريكى ومجلس التنظيمات الصناعية وعمال المناجم
والأخوة لعمال السكك الحديدية) مع رجال بعض المؤسسات
الصناعية والمالية (الجمعية الوطنية لأصحاب المصانع والغرف
التجارية للولايات المتحدة) فى واشنطن العاصمة بغرض « وضع

أساس للسلام القائم على العدل للجبهة الداخلية . وكانت هذه الفكرة من أفكار السيناتور آرثر فاندنبرج رئيس الادارة العمالية الوطنية . كانت تستهدف قيام سلام في مجال الصناعة مثل ما انجزه في التو (على ما يبدو) مؤتمر الأمم المتحدة في سان فرانسيسكو بالنسبة للسلام العالمي . وحين اقترح السيناتور الجمهوري اقامة هذا المؤتمر على الرئيس « ترومان » قال « ان أى ادارة مسئولة لتترك تماما أن المساهمة الجماعية قامت لتبقى ... وأنه من الواجب أن نتقبلها برحابة صدر » .

ولم يكن أحد في مؤتمر « واشنطنجتون » هذا يستطيع أن يعبر (بصراحة) عن شكه في وجهة النظر هذه . واذا كان المؤتمر قد أقر بالمكانة الجديدة للاتحادات العمالية في أمريكا بعد الحرب الا أن هذا المؤتمر كان (وبنفس القدر) مهما اذ كشف عن حالة القلق والانزعاج خصوصا « على حق الادارة » لذلك وصلت اللجنة التي عهد اليها هذا الموضوع الى حالة من الجمود وتقدم كل من الطرفين بتقارير مفصلة ومنفصلة وكان رفض العمال الموافقة على القائمة التي توضح الاختصاصات التي تكون من حق الادارة وحدها هو النقطة الشالكة وعند ذلك « استخلص رجال الصناعة أن الأعضاء العماليين قد وقر في رؤوسهم أن ميدان المساومة الجماعية سيستمر حتما في الاتساع حتى يصل (بكل الاحتمالات) الى ميدان الادارة وبهنا تكون النهاية (وهي الوحيدة الممكنة) لمثل تلك الفلسفة هي الوصول الى مشروع الادارة المشتركة » . ان هذا التهديد لم يكن مجرد خيال . اذ قال أعضاء رجال الأعمال في قالب اتهامي انه « حتى يومنا هذا . هناك جهود مستمرة تبذلها بعض الاتحادات العمالية لكي توسع نطاق المساومة الجماعية حتى يشمل مسائل واختصاصات هي من صميم مسئولية الادارة » . أما الأمر الذي كان

يدور (دون شك) فى خلدكم هو الاضرابات التى قامت قبل تأجيل المؤتمر . وفى يوم ١٨ أغسطس عام ١٩٤٥ طالب وولتر ريندور بزيادة فى الأجور قدرها ٢٠ ٪ دون أن تلبأ شركة جنرال موتورز الى رفع ثمن المنتجات ثم وجه ريندور تهديداً آخر الى الشركة بأن « نفتح الدفاتر » للاتحاد ليتأكد من قدرة الشركة على دفع أجور أكبر بنفس مستوى الأسعار الحالية . وقد أجابت الشركة على هذا التحدى بأنه « قد دخل سافر ليشق الاتحاد طريقه يأمل به أن يدس أنفه فى جميع أعمال الإدارة . ان هذا التدخل سينتهى (حتماً) الى اليوم الذى سيحاول فيه زعماء الاتحاد (تحت التهديد بالاضراب) أن يقولوا لنا ماذا فعل ومتى ففعله » وكان الاضراب الذى بدأ يوم ٢١ نوفمبر ١٩٤٥ وهو اضراب (على ما يظهر) وكما قال أحد مساعدى ريندور يعتبر « أول عمل جديد ومهم لمرحلة من مراحل الاتحادات العمالية لكى تتخلص فيها من التزاماتها تجاه الاتحادات الصناعية لكى تستطيع أن تقوم بهجوم اقتصادى الى الارتفاع بمستوى الرعاية فى المجتمع ككل والى ارساء أسس لجهاز اقتصادى جديد يوفر الأمان دون فضيحة للحريات » .

ان النضال الذى كان يهدف الى تنظيم عمال الافتاج بالجملة فى الصناعة قد فتج عنه أيضا حركة حقيقية تدعو الى التقدم الى ما هو أبعد من مجرد قيام اتحاد عمالى بسيط وبرىء . وقد ظهر لدى بعض زعماء العمال القدامى التقدميين مثل جون بروني ومن بعض مثقفي الاتحادات ٦٦ مثل كلينتون جولارو ومن عمال الصلب ومن بعض زعماء الشباب مثل اخوان ديندور وجيمس كارى ظهور احساس قوى بأن مجلس التنظيمات الصناعية هو الهيئة التى قدر عليها القيام بما هو أبعد من مجرد أعمال اتحادية عادية . وفى الأيام الأولى للحرب تقدم هؤلاء بفكرة المستشارين الصناعيين الذين من خلالهم يمكن

للادارة والعمال أن يشتركوا معا فى ادارة المجهود الحربى . ولكن اذا كان الهدف القريب هو تأمين سيولة وانسياب المجهودات :تتغيرفة فإن الهدف البعيد المدى من نظام المجالس الصناعية هو أنه سيوصل الى « الديمقراطية الصناعية » . أما الأعضاء التقدميون فى مجلس التنظيمات الصناعية فقد أبدوا « خطة قومية » لتجعل من القوى العاملة المنظمة « ندا للادارة مع تدخل الحكومة فى حالات التحكيم بين المجموعتين المستقلتين نسبيا فى مجتمع حر »

وكان من المؤيدين بشدة لنظام المجالس الصناعية الشابريذور الذى طوع فكرة هذا النظام تطويما مذهلا بأن ربطها بمشروعه الجديد بتحويل صناعات السيارات الى انتاج الطائرات . وكلما تقدمت الحرب تقدم هو بمقترحات جديدة تستجيب كلها الى ضروريات الحرب وتفسح (فى نفس الوقت) مكانا عظيما وفسيحا أمام القوى العاملة . وكان التفكير الأولى عنده بعد الحرب مباشرة (وقد أوحى به عمليات فسخ العقود فى عام ١٩٤٤ - ١٩٤٥ فتنصب على تصور برنامج قومى يعمل على تحويل المصانع الحكومية الى مصانع للانتاج بالجملة لمعدات السكك الحديدية وافتاج المساكن الرخيصه . وعندما اشتدت قبضة التضخم وحالة الكساد المفاجئة على اقتصاديات ما بعد الحرب حول نشاطه الى الهجوم على شركة جنرال موتورز من أجل زيادة الأجور . التحذريذور هذه الخطوة الجريئة فانما كان يعمل فى نطاق التيار العام للأفكار التقدمية داخل مجلس التنظيمات الصناعية ولذلك لم يظهر تفكيره الاقتصادى هذا شاذا . لما دامت المؤسسات الصناعية الكبرى والمتضامنة يمكنها تحقيق أرباح طائلة بسبب رخص الانتاج فانها سوف تكتفى بذلك ولا تعمل على زيادة فرص العمل أمام العمال الأمريكين .

« مطلوب العمل على رفع نسبة الأجور بدون الإلتجاء الى رفع الأسعار »
« لأن أى برنامج يهدف الى استقرار الاقتصاد يجب أن يوجه الى خطة »
« تستهدف زيادة فى الانتاج فى أسرع وقت كما يجب التوقف عن القيام »
« بالعمليات الرخيصة التكاليف والتي تحقق أرباحا من وراء الاحتفاظ »
« بأمور رخيصة بالنسبة لسعر السلعة فى السوق كما هو حاصل الآن »

وقد توصلت لجنة لبحث الأجور منبثقة من مجلس التنظيمات الصناعية الى نفس الرأى الذى ذهب اليه ريدور عن سياسة الأجور والأسعار وقد عبر عنه فيليب موراي بقوله « يجب أن تمهد الساحة من الآن لفترة من العمالة الكاملة - ان مجرد تكوين لجنة للبحث من جانب مجلس التنظيمات الصناعية يهدف الى تقديم النصيحة الى الاتحادات المنتسبة اليها فى الأجور التى تتصل بسياسة المساومة ليدل على الابتعاد الواضح عن أسلوب المساومة الجماعية المستقلة والحرية والتحرك - ولم تمر هذه النقطة دون أن يتنبه لها رجال الادارة وكان هذا واضحا فى احتجاجاتهم « أننا .. غير مسئولين عن ادارة الدولة ككل .. بل أننا مسئولون عن تحقيق المكاسب لأصحاب الأسهم » . وقال الأستاذ مليشتر « لا مدعاة لاندهاش الصناعة لنقاد صبر القوى العاملة بالاكثفاء بنظام ضيق ومحدود للمساومة الجماعية - يجب أن ننتظر ظهور مجتمع عمالى يطالب بإعادة فحص قيم المبادئ عندما كان أصحاب الملكيات هم المؤثر الدائم على مقدرات الأمة وليست هناك منطقة رأسمالية من الممكن

أن تتعرض للبحث والفحص الدقيق أكثر من المنطقة المتعلقة بالأرباح وعلى الخصوص الأرباح البالغة الزيادة .

أما التهديد الذى وجه (بعد فترة الحرب) الى حقوق الادارة فقد ذهب الى أبعد حد مما كان يطمح فيه العمال ذلك لأنه طالب بضرورة ادراج المواضيع التى بالسياسة العامة فى مجال المساومة الجماعية . وكان هذا الهجوم بالنسبة لكثير من المديرين يبدو واضحا جدا بل وواسع الانتشار فى اجراءات التفاوض فى كل مصنع وحين انتهت البروفوسير أ. وايت باكى الاستاذ بجامعة ييل من مقابلاته لستين من كبار المديرين فى شتاء ٤٥ - ١٩٤٦ قال : « ان المساومة الجماعية القائمة الآن قد تركت هؤلاء المديرين وقد عمهم القلق على المستقبل وعدم التأكد الى أين سينتهى بهم الأمر بسبب هذه الاجراءات وعمهم الخوف من أن يبلغ الأمر انتهاء فيتزل الضرر الجسيم بحرية الادارة التى (حينئذ) سوف لا تتمكن من القيام بعملها بشكل مرضى .. » .

أثارت هذه التجربة نوعا من القلق اذ كانت طبقة المديرين العالمين ممن شب وهو يعتقد فى حق الادارة المطلق فى التصرف وكذا لم تكن عملية المساومة الجماعية قد خطت أكثر من عتبة البداية (وكان ذلك كله قبل الحرب العالمية الثانية) ثم جاء الكساد (فى السنوات الأولى) ليجعل الاتحادات فى موقف المدافع فكانت العقود الأولى عبارة عن مسألة سهلة تهتم بتقنين الشروط العالية فتحدد الأجور وساعات العمل والأجازات والأسبقية وتقديم الشكاوى . أما الآن وقد انتهت الحرب فقد وجدت الادارة نفسها تواجه المبادوات العدوانية من الاتحادات الجديدة وقد عمتها حالة من الدهشة من جراء هذا الهجوم المكتسح العارم .

ان هذا الهجوم بدأ أقوى ما يكون فى المسائل الشخصية . كانت الاتحادات الصناعية تحاول (من واقع التزامها بمبدأ الأسبقية والسيادة) أن تقتصر حرية الإدارة فى التصرف على مسائل الترقية وتسريح العمال وإعادة تعيينهم . ونجحت الاتحادات عام ١٩٤٦ فى هذه المحاولة فى صناعات المطاط وتعليب اللحوم وبعض الخدمات العامة . أما فى صناعة السيارات والصلب والأدوات الكهربائية فإن الإدارة تمكنت من الاحتفاظ بحقها فى تقييم التفوق والكفاءة عند العمال بشرط أن تقدم ما يبرر عملها اذا ما هى تخطت الأقدمية . وكان الاتحاد يطالب بضرورة تطبيق أنظمة وقواعد موحدة وهكذا تمكن الاتحاد من تطويق الإدارة بعدة طرق أخرى . وكانت أول خطوة فى أنه لا يطلب أكثر من أن تتضمن العقود الممارسات العالية والموجودة فعلاً فى الشركة ولكن ما لبث أن أصبحت هذه الممارسات فى العقود التالية موضوعاً قابلاً للمناقشة وقد نبهت الجمعية الوطنية لأصحاب المصانع الى امكان حدوث ذلك (وجاءت خطوة أخرى وهى المطالبة بحق الموافقة المسبقة لمثل الاتحاد على بعض المسائل مثل النظام وتقدير المكافآت واختصاصات الوظائف . فإذا كانت هذه الطلبات قد انطبقت على حالات هنا وهناك الا أن تغيراً حاسماً يمكن أن يحدث بضربة واحدة . كما حدث مثلاً فى صناعة الصلب وتعليب اللحوم نتيجة للتوجيهات التى صدرت أيام فترة الحرب لانتهاء التفرقة فى الأجور (أى اختلاف نسب الأجور للعمل المتشابه) . لهذا قامت الاتحادات والشركات بإعادة المفاوضات (التى استمرت شهوراً طويلة) على بناء الأجور بالكامل بعد أن قامت بدراسة كل وظيفة ووضعها فى التصنيف المناسب .

وبينما كانت الاتحادات تتغفل في عمق واتساع في المسائل الشخصية كان تعديها يمتد الى قلب الوظيفة ذاته ومحتوياتها والمعدلات والمواضيع المتعلقة بالانتاج وأيضا في قدرات الادارة ففي صناعة السيارات طلب الاتحاد مناقشة الأعمال الموسمية وكذا في السلع الكهربائية طلب العمل بمقتضى عقود وفي صناعة الصلب طلب اجراء بعض التفسير التكنولوجى . وفي صناعة المطاط طالب بفتح مصانع جديدة . وفي كل ناحية كان يطالب بمناقشة السياسة المالية والتي لها علاقة بتحديد الأجور حتى أن أحد زعماء العمال قال « ان من مسؤوليات الاتحاد أن يعمل على تنظيم صاحب العمل . وفي كل نقطة يكون فيها عمله مؤثرا على مصلحة العمال » . ان عدم وجود حدود قد أظهر الوجه السئ ، للمساومة الجماعية . حتى أن أحد المديرين قال للبروفسير باكى في وقت ما « هناك بعض القيود التي تهيج أعصابك وهي على وجه العموم شعورك بأنك حبيس وهذا ما يضايقك . فانتظر الى متى ستسير الأمور على هذا الوضع أو حتى متى يتركوك وأنت قادر على القيام بمسئولياتك » .

قد تستطيع الادارة أن تناضل وتمسك بتلابيب الاتحادات وتعددهم وهم داخل الحجرات جالسين على منضدة التفاوض من اجل المساومة الاجتماعية . ولكن كان هناك تآكل خبيث ينخر في سلطة الادارة داخل الورش وترجع جذوره الى الوراء الى الماضى الى الأيام الأولى لعمليات التنظيم حين ظهر فجأة على السطح نظام ملاحظى الورش واضطراب عمال الافتتاح في المصانع

ولكن ما لبثت هذه الثورة الأولى بين العمال (عمال الرتب الصغيرة أن خدمت اهان فترة الركود الكبير عام ٢٧ - ١٩٢٨ . ولكن

هذه الثورة قد عادت من جديد في شكل متكامل وذلك بمقدم الحرب العالمية الثانية . ان التحرك الى الانتاج الحربى قد أطاح (من جهة) بالنظم التى كانت تعمل بها فى المصانع وكذا بمستويات الانتاج . ويرجع ذلك الى عدم التأكد من قيمة التكاليف للمنتج الجديد اذ كان يدفع دفعا الى الانتاج وكذا الى الشروط السخية والسهلة فى عقود الحكومة . ومن جهة أخرى فقد ساعدت ظروف الحرب على بعث روح من الاستغلال المشاكس عند العمال الصناعيين . اذ كان حجم العمل فى حاجة ملحة الى زيادة فى الأيدي العاملة وخاصة من العمالة الموسمية . وكانت سياسة تجميد الأجور قد تسببت فى ايجاد شعور مخرب بالشكوى ثم جاء تدفق العمال السود لتتعلق شرارة اضرابات البيض (وكانت غم قانونية) فى ديترويت وفى عدة أماكن أخرى فانقلبت التنظيمات المحلية ضد الطبقات العليا من زعماء الاتحادات العمالية وهى الطبقات التى كانت تؤيد التمسك بتمهيد عدم القيام بالاضراب كما كانت تحث على الزيادة القصوى فى الانتاج .

وفى هذه الأثناء فقد عكست الاضرابات فى الصف الأول (وهم رؤساء العمال) للرقابة ظلالة من الشك على قدرة الادارة فى أنها تحتفظ لنفسها بالسلطة العليا . فقد كان الأخذ بنظام المساومة الجماعية (كما جاء فى كتاب الارشادات الخاص برؤساء العمال » بأنه سيؤدى الى « قص أجنحة » الكثير من رؤساء العمال ان عقود الايجار فرضت بعض قواعد اللعبة التى يجب أن يتقيد بتنفيذها الجميع . حتى فى المسائل التى كنا نعتبرها أنها من صميم اختصاصات الادارة . ان هؤلاء (من بينكم) الذين تعودوا على استعمال القوة حين يسوقون العمال الى عملهم فيجب عليهم الان ان يغيروا من أسلوبهم . كما أدى اندلاع الحرب الى التقليل من سلطة

رئيس العمال كما سبب كفاح عمال الرتب الصغيرة في رفع منزلة ملاحظ الورش حتى يتساوى مع رئيس العمال في السلطة وفي ذات الوقت هبطت نوعية رئيس العمال بشكل كبير . وما ضاعف من مشاكل الادارة في عام ١٩٤١ وجود حركة تدعو الى انشاء الاتحادات لرؤساء العمال . وقد ظهرت هذه الحركة بوجه خاص في الجمعية الأمريكية لرؤساء العمال وكذلك بين رؤساء عمال الانتاج في صناعة الصلب وتعليب اللحوم والأدوات الكهربائية . وهكذا وفي هذا الجو كان أصحاب الأعمال يمارسون أعمالهم حتى أنهم أدرجوا هذا الموضوع في المؤتمر الوطني للادارة العمالية . فقد كان اعتقادهم بأن « من الأساسيات الا يكون هناك أى تنظيم اتحادى لأى جزء من أجزاء الادارة » .

لقد كانت هناك دراسة عن وضع رؤساء العمال في المستقبل في الصناعة الأمريكية .

وبقيت النتيجة لكل هذا أمرا مشكوكا فيه وذلك في الفترة التي أعقبت الحرب العالمية الثانية مباشرة فلما قام البرفسور فيل تشمبرلين -

بجامعة ييل بمقابلاته الواسعة عام ١٩٤٦ في ستة مصانع من مصانع الصناعات الرئيسية وجد أن كل المصانع الكبرى كانت مقتنعة بأنها فقدت تماما سلطاتها وأكثر مما تنازلت هي عنه رسميا بمقتضى عقود الاتحادات حتى أن مدير العلاقات - الصناعية في أحد المصانع الكبرى لصناعة المطاط قال « نحن نستترف بأنه في بعض الورش التابعة لنا تتمتع لجنة العمال بسلطات أقوى من سلطات رؤساء العمال » . وفي مصانع السيارات سمح تشمبرلين هذا الادعاء غير المسئول « اذ ادعى أحد من مديري هذه الصناعة أن له السيطرة على هذا المصنع فأعلم انه كاذب » . وفي فترة ما بعد الحرب وجدت الصناعة الأمريكية نفسها في وسط معارك على كل

المستويات ابتداء من هذه الطلبات الطموحة للحصول على نصيب أكبر في الاشتراك في وضع السياسة الرئيسية وفزولا الى الكفاح اليومى داخل الورش كتبت جريدة واشنتون بوست في عددها الصادر يوم ١٠ ابريل ١٩٤٦ ما يلى « لا يزال (في الوقت الحاضر) السؤال حول المدى الذى يذهب اليه صوت العاملين (اذا ما منحوا هذا الصوت) فى فرض نفسه على الادارة . هذا السؤال يعتبر واحدا من أشد المواضيع حرارة أمام الأمة . - الا أن هذا السؤال لا يزال دون اجابة ولكن كل شىء حتى هذه الساعة ممكن . - صرح تشارلز ويلسون رئيس شركة جنرال موتورز صرح محفرا للجنة مجلس الشيوخ فى سياق البحث لتعديل قانون واجترائه اذا التزمت المساومة الجماعية حدودها القانونية فعندئذ يمكن انقاذ ما « نسميه بالنظام الأمريكى » من أخطاء ثورة اجتماعية « مستوردة من شرق الراين » . وما لم يتم ذلك فان حدود المساومة الجماعية سيتقرر ارضا للمعارك وذلك يرجع الى المحاولات المستمرة التى تبذلها الاتحادات من أجل دفع هذه الحدود الى الوراء كثيرا حتى داخل منطقة الوظائف الادارية . - أما من ناحية زعماء العمال فانهم سينكرون هذه النتيجة التى تهدد البشر والتى وصل اليها ويلسون وفي النهاية همس أحد زعماء مجلس التنظيمات الصناعية للبروفسير تشمرلن « بأن الاتحادات يجب أن يعطى لها حق المساومة فى كل ما لدى الادارة من اختصاصات .

ان هذا اليوم لما يأت بعد . فالفكرة الكبيرة التى كان يعلم بها ريندور عن المعارضات العمالية لم يؤد الى هذا النوع من القرارات المشتركة السائدة فى ألمانيا الغربية مثلا ولا العقود الاتحادية انتهت بالعمال وقد أصبحوا متساويين مع الادارة داخل المؤسسة ولا كفاح العمال من الرتب الصغيرة قد مكنتهم من نظام الرقابة على الورش كالموجود فى انجلترا تحت نظام ملاحظى الورش . ولا يجب أن

يتسرب الخوف في نفس تشارلز ويلسون على « النظام الأمريكى »

وفى عام ١٩٦٠ أنشروا منر سليشتر و زميلان له فى جامعة هارفارد دراسة معاصرة عن العلاقات العمالية فى أمريكا تحت عنوان « تأثير المساومة الجماعية على الادارة » وقدم البحث مجموعة كبيرة من الأمثلة على التوسع الذى حدث فى نطاق الاتفاقات العمالية منذ الحرب العالمية الثانية . لقد قال سليشتر « ان العامل الأمريكى قد وهب قدرة كبيرة على تحديد حقوقه بنفسه أكثر من العمال الآخرين فى الدول الأخرى ولذا كان على الادارة الحكومية أن تؤدى عملياتها من خلال اطار عمل مفصل يشمل القواعد والسياسات » . ولكن تلك التحفظات لم تصل الى النهاية التى كان يخشاها أصحاب الأعمال فى الأربعينات . فبخصوص مسألة اتخاذ القرار (اذا كان لا يسر مصالح العمال فى الاسعار مثلا) فان تهديد الحق المطلق للادارة فى هذا الشأن قد انقشع من زمن .

وبالرغم من وجود الاختلافات حول مسائل العمليات فان الاتجاه المستمر الان يدعو الى الاحتفاظ للادارة بالسلطة واعتبر سليشتر هذا الاتجاه « حقيقة ذات أهمية قصوى فى معظم المصانع ... أخذت عمليات استرضاء العمال فى الاختفاء » . وظهر بدلا عنها « علاقات متوازنة » وهو ما قصده سليشتر حين قال « اتحادات متساوية القوى مع الادارة وكل منهما يمثل دائرته بكل قوة ولكنهما يستجيبان أيضا للحقائق الاقتصادية بما فيها استعادة كفاءة المصانع وازالة آثار التنازلات المبالغية السابقة » .

كانت شركة جنرال موتورز نموذجا للشركة التى استطاعت السيطرة على تعدييات الاتحادات وقال سليشتر فى هذا الشأن « ان رؤساءها رأوا بوضوح منذ البداية أن ثورة الاتحادات تهدد حرية الادارة » . وبنفس الوضوح تمكنوا من اخماد الثورة .

لقد انفردت شركة جنرال موتورز عام ١٩٤٥ بهجوم كبير وخطير وردت الشركة على هذا الهجوم بعناد شديد . فالشركة ليست مستعدة لمناقشة الأسعار . الشركة ترفض فتح دفاتها كما رفضت أيضا أن تخضع أى مسألة للتحكيم . وكانت الشركة على استعداد كامل لمواجهة كل من الحكومة وعمال مصانع السيارات المتحدة على السواء . وحين دخل الاضراب أسبوعه الرابع فى ١٤ ديسمبر ١٩٤٥ قرر الرئيس ترومان اذشاء مجلس لتقصى الحقائق وعندما حصل المجلس على الاذن بفحص دفاتر الشركة وقضى بإمكانية الشركة للاستجابة للزيادة انسحبت الشركة من اجتماعات المجلس . وعندما أوصى المجلس فى أوائل يناير ١٩٤٦ بزيادة ١٧.٥ ٪ (أى ١٩.٥ سنتا فى الساعة) رفضت الشركة هذه التوصية فى الخال وكان أن تراجعت الحكومة . ولكى تنهى حكومة الرئيس ترومان اضرابات العمال (عمال الصلب) التى شملت البلاد كلها اضطرت الحكومة الى ادخال بعض التعديلات على برنامجها لاستقرار الأسعار . وفى مقابل زيادة الأجور بمقدار ١٨.٥ ٪ فى الساعة سمح للشركات بخمسة دولارات زياده على سعر الطن الواحد . ولما اضطريذورالى ترك مسألة الأسعار فقط طالب بدلا عنها بتنفيذ توصية مجلس تقصى الحقائق التى توصى بزيادة ١٩.٥ ٪ « أى بنس واحد أمريكى » وحتى من أجل دفع هذا البنس الأمريكى فان الشركة جعلت الاضرابات تستمر أربعة أشهر أخرى . ولما انتهت هذه الاضرابات فى ١٣ مارس ١٩٤٦ ظل هذا البنس يقاوم ولم يستسلم . وفى سبيل التمسك الشديد بما اعتبرته الشركة بأنه حق الادارة المطلق فانها تعملت ١١٣ يوما عملا فى الاضرابات وبلغت خسائر بلغت ٨٩ مليوناً من الدولارات تقريبا (استردت الشركة ٢٢.٩ مليوناً من اعتيادات الضرائب) ولكن الأهم من ذلك كله أنها تنازلت عن استبدالها لمنافسيها فى السباق للحصول على أسواق ما بعد الحرب .

ولما تم للشركة هذا النجاح في موقفها كلفت عن الجانب الليبرالي في خططها العالية فقد أظهرت إهمال كبيراً من ضبط النفس حتى أثناء اشتداد المعركة عام ١٩٤٦ - ٤٧ فلم تحاول معاودة الانتاج أو فرض الاضراب . وبالرغم من أن الشركة قد ألقت العقد نهائياً (لأسباب تتعلق بالمساومة) وبالرغم من أنها طالبت بتنازلات كبيرة فإن التسوية النهائية أعادت الوضع الذي كان قائماً من قبل الى ما كان عليه دون أن يترقب عليه نتائج تقديية . وفي عام ١٩٤٨ أنتهز ويلسون مدير الشركة مبادرة المساومة وقدم اقتراحين ، الأول ، هو ربط معدل الأجور بمعدل تكلفتة المعيشة . والثاني كان يتصل بارتباط الزيادة بارتفاع نسبة الانتاج حتى تستطيع الشركة أن تكون لمعاملها « مستوى أعلى في المعيشة على مر السنين » . أما الاتفاق الذي احتاج الى سنتين للوصول اليه فقد طالب الشركة بزيادة ٨ سنتات في الساعة لتغطي الارتفاع في الأسعار ثم تعديل تكاليف المعيشة كل ثلاثة أشهر مع زيادة قدرها ٢ سنتات في الساعة عند زيادة نسبة الانتاج . ولما انتهت الشركة من القيام « بما يجب أن يعمل » تطلعت الى أن يقوم الجانبان « بمنع جولة أخرى من الاضرابات المزمرة » وأن يقيما علاقة « مستقرة على مدى فترة طويلة من السنين » . وقد أدخل على عقد عام ١٩٥٠ تحسين على الصيغة التي كانت موجودة . أما التحسين الذي كانت تسمح للاتحادات المصدلة في المصانع بمطالبة العمال الجدد بالاشتراك في عضويتها وان كانت تسمح لهم بالانسحاب من العضوية بعد عام واحد . أما التحسين فقد عمل للمدة الى خمس سنوات . وفي عام ١٩٥٢ صمى ريندورالي إعادة النظر في العقد على أساس النظرية التي تقول « ان الاتفاقات طويلة الأجل هي « وثائق حية » تخضع لإعادة النظر عند تغير الظروف . ولما

كانت شركة جنرال موتورز منتبهة الى حالة القلق التي تسود صفوف عمال الرقب الصغيرة فقد وافقت على المفاوضات وأضافت ١٩ سنتا غلاء معيشة بسبب فترة الحرب الكورية ثم قدمت زيادة أخرى مقدارها من سنت الى خمسة في الساعة مقابل زيادة الانتاج كما منحت عشرة سنتات اضافية للعمال المهرة ثم أدخلت تحسينات على الخدمات في خطة المعاشات .

وبهذا تمكنت هذه الشركة من تحديد شروط التعامل مع عمال لسيارات المتحدة . فقد تم قبول وجود الاتحاد بصفة دائمة . وأصبح من المتوقع أن تتم المزايا على فترات منتظمة في شكل علاوات كبيرة على أن تترك أسس السلطة في الإدارة جانباً . أما بخصوص هذا الموضوع (وهو تمسك شركة جنرال موتورز الشديد بسلطاتها الادارية على كل المستويات) فقد ظهر هنا جليا في تحديد الأسعار . لذلك كانت ترفض الشركة استصدارها للمساومة في أي أمر يعتبر داخل نطاق الإدارة . فعارضت قيام أي شكل من أشكال التعاون مع الإدارة والتي قد يسمح للاتحاد بالحصول على مكان مهما كان صغيرا أو استشاريا وعلى ذلك فقد راقبت الشركة بعين الحذر الاتفاق مع الاتحاد . أما بخصوص التعامل مع الشكاوى فقد قال نائب مدير العلاقات العمالية في عام ١٩٤٩ « أننا نفضل جهما كبيرا لتصفية القضايا الصغيرة . ولكننا لن نتنازل عن أي سلطة لنا مهما كانت تالفة على المسائل الأساسية والتي اذا تنازلنا عنها فقد تقصر على أنه اتجاه لتخفيف السلطة الادارية » . أما فيما يتعلق بالنظام فقد فرضت الشركة سلطاتها بكل شدة . فاقا تعاملت بشكل مخفف « فمعنى ذلك أن تتنازل عن أصبح من يها أو جزء من مسؤولياتها الادارية » . وحتى أن أحد المحققين كتب يقول « ان شركة جنرال موتورز كانت تفضل اغلاق أبواب مصانعها تماما عن

أن تؤيد تخفيف أى إجراء تنظيمى اتخذ ضد حفنة من أعضاء الاتحاد . . وطبيعى كانت مصادر الشركة الهائلة تقف من خلفها وكانت هذه الشركة باتفاق الجميع واحدة من أحسن الشركات الكبرى إدارة فى أمريكا حتى أن ريدور اعترف لهذا . وبالرغم من أن هذه الشركة تعتبر فريده فى نوعها إلا أن طريقة تناولها للمسائل تمثل الاتجاه العام الرئيسى فى الصناعة الأمريكية .

إن حق الإدارة نوع من الفكر عميق الجذور فى الأعمال التجارية فى أمريكا ويرجع مفهوم الملكية فى القرن التاسع عشر وإلى التزامات الإدارة العلمية . وكان الجانب الليبرالى فى استراتيجية هذه الشركة الصالية لا تقل تأصلا عن هذا الحق فى الإدارة . وقد ظهر هذا الجانب الليبرالى فى دفع حركة الرعاية الرأسبالية أثناء العشرينات كما ظهرت الفلسفة الليبرالية التضامنية أبان الفترة التقدمية . وكانت الاستراتيجية الليبرالية فى الماضى (تبعث عن وسائل تسبق لها الوصول إلى العمال قبل التنظيمات الاتحادية . أما الآن فقد تغير وأصبح حصر الاتحادات داخل حدود تقبلها .

وحتى شركة جنرال موتورز الصلاقة لم تكن بعيدة عن قوة الأحداث وسرها . وفى بادئ الأمر احتفظت الشركة لنفسها من المساومة الجماعية بتقديم هذه المزايا (الماشات - الصحة - الرعاية) وكان من تقاليد الشركات الكبرى أن تتولى هى تقديم هذه الرعاية . ولما كانت شركة جنرال موتورز تفرق بكل دقة بين «علاقاتها مع العاملين» من هنا جاء تصميمها على الاحتفاظ بالكثير من أساليب الرعاية فى يدها بقدر المستطاع . أما المساومة الجماعية فقد كانت تحاول فى الاتجاه المضاد (أن تتولى هى نظام

الرعاية) ولم يكلف المساومة الجماعية الوصول الى هذا سوى أن تشق طريقها للحصول على هذا الحق من احدى الشركات الكبرى حتى يصبح سابقه توضع على مائدة المفاوضات في كل مكان آخر وهكذا كان الحال فلما سلمت شركة كرايزلر بمسألة المعاشات في ١٩٤٩ التزمت شركة جنرال موتورز باقتفاء أثرها . ومن ثم أصبحت مزايا الرعاية تكون بندا كبيرا من بنود المفاوضات عام ١٩٥٠ . لقد جعلت المساومة الجماعية من أصحاب الأعمال أشخاصا تقدميين رغبا عنهم ومن بينهم شركة جنرال موتورز .

كان للرعاية حدان : الأول : هو الوسيلة القادرة على محاربة الفكرة الاتحادية والثاني هو أنه فرصة تقديم رشوة للاتحادات . فلما غضبت شركة جنرال اليكتريك من الاتحادات بسبب تصرفاتها في فترة ما بعد الحرب فقد فكره ليمويل لوليفار (مدير العلاقة الصناعية) في القيام بهجوم مضاد على اتحاد العمال قوامه العمل على نشر حملة دعائية كبرى تستهدف كسب العاملين والجماعات الأخرى الى جانب الشركة كما يقوم أيضا على موقف تقاضى موحد لفرض افهام العمال أن المزايا التي يتمتعون بها انما جاءت اليهم بفضل رعاية الشركة لهم وليست هناك أى صلة لمجهود الاتحاد . فقد أتاحت هذه الخطة (والتي سميت باسم صاحبها) الفرصة أمام الشركة لتصبح هي صاحبة اليد الطولى كما صارت نموذجا للشركات التي لها نفس التفكير أثناء الخمسينات وما بعدها . ولم يقف الأمر عند ذلك فان العداء للفكرة الاتحادية قد يذهب الى أبعد من ذلك بكثير فمثلا ، كانت شركة المحاصيل العالمية قد قاست من وراء علاقاتها المضطربة مع العمال خلال الخمسينات كلها فلدجات (من بين ما لدجات اليه) لسحب حق الاتحاد في التأمين بعد الحرب مباشرة . وفي عام ١٩٥٢ ولقت الشركة بعيدة عن الشركات الكبرى

الأخرى ورفضت نظرية ريدورفي « المستند الحى » وصممت على فتح باب التفاوض للوصول الى أي اتفاق .

أن التطبيق العملى لسلطات الادارة يختلف فى شركات عما هو موجود فى شركة جنرال موتورز . فقد أكدت « جمعية التخطيط القومى » فى تحقيقها الواسع عن « أسباب السلام فى الصناعة » على ميزات المرونة والتعاون . فقد جاء ما نصه فى هذا التحقيق عن شركة فورد و أوينز و ليبلى لصناعة الزجاج :

لقد مضى العقد على ان الادارة الحق فى أن تضع معدلا جديدا للمكالمات --

ولكن الشركة كانت تحصل على موافقة الاتحاد على المعدل قبل تنفيذه . فليس هناك أى شك فى أحقية الشركة فى جدولة العمليات ولا فى ادخال الات جديدة ولا فى طلبها زيادة سرعة الأداء . ولكن فى نفس الوقت يجب عليها .

استشارة الاتحاد مقدما . وبالاختصار ان سياسة الشركة يجب أن تعمل على أن تكون القرارات التى تصدرها الادارة مقبولة عند العاملين . وفى دراسة قامت بها بعد ذلك لجنة التخطيط القومى لثمان عشر شركة اشتهرت بعلاقاتها العمالية الجديدة . فقد وجدت اللجنة أن هناك أسلوبا عاما مشتركا بين هذه الشركات .

« يبدو أن رؤساء هذه الشركات ... كانوا ينظرون الى الاتحاد على اعتباره وسيلة لتنفيذ سلسلة كبيرة من المهام الادارية . لذلك لم يشعروا بهذا القدر من الخوف من تدخل الاتحاد عند ممارسة

الادارة لوظائفها - وفى نفس الوقت كان الاتحاد يوسع (حقيقة) من اشرافه على أعضائه وذلك بتحميله بعض المسؤوليات بجانب الادارة عند القيام بهذه المهام .

وكانت النتيجة هذه الدرجة العالية من الانسجام بين المصالح . وانتهت اللجنة الى أن هذه الاستراتيجية كانت فى صالح تنفيذ السلطات الادارية وليس لنسفها . ومهما اختلفت آراء خبراء العلاقات الصناعية حول ما اذا كان الأسلوب التعاونى قد أتى بنتائج أفضل من سياسة البعد عن العمال التى كانت تطبقها شركة جنرال موتورز غير أنهم لا يختلفون حول الحاجة الى أن تترك القوى العاملة مسئوليات الادارة بضمان (سير العمل) . وفى كل دراسة قامت بها اللجنة كانت كل شركة « تطلب الحرية فى ممارسة المهام الادارية وأنها تنشئ أن يعترف بحقها المطلق فى للادارة .

ومن مركز هذه التعقيدات الواضحة فى خلفية العلاقات الصناعية يظهر تيار الدفع الرئيسى . وقد وصفه أحد مديرى شركة جنرال موتورز (بعد عدة سنوات) وصفا غاية فى الصراحة والخشونة معا اذ قال « اعطى الاتحاد المال وهو أقل ما يمكن ثم أعطيهم أى شيء سيأخذونه ولكن لا تدعهم يأخذون منا مصالحنا » .

ان هذه الصيغة « على ما يظهر » كانت لا تقاوم .

فى الأيام الأولى التى تلت الحرب العالمية الثانية كان هناك رأى قوى يقول بأن المساومة الجماعية أصبح أمامها فرص لا حدود لها لاعادة توزيع القوى والسلطة فى الصناعة الأمريكية . ولكن هذا الرأى غير صحيح فمع كل الظروف التى ساهمت فى انجاح الادارة هذا النجاح الكبير كان من أهمها هذا الصراع الذى نشب داخل

المساومة الجماعية . فقد أغلق هذا الصراع الباب أمام التطلعات التي كانت تأمل في أحداث تغيير شامل في نظام خطة المجالس الصناعية . ولكن لم يكن هناك سوى محاولة مجلس التنظيمات الصناعية وهي الخطة الطموحة الى جاءت نتيجة حالة الطوارئ أيام الحرب وكان «فيليب موراى» (لهذا السبب) يتطلع الى التغلص من ميثاق عدم الاضراب ورقابة الدولة على الاقتصاد بعد الحرب . وبعودة نظام المساومة الجماعية الحرة استبعدت فكرة المجالس الصناعية . وهنا تحول ريذور الى المطالبة بتنفيذ خطة ربط الأجور بالأسعار لأنها كانت تبدو أكبر خطوة اصلاحية عن طريق المساومة الجماعية أما كيف قامت حركة الاضرابات ضد شركة جنرال موتورز فان جزءا كبيرا منها تحكيه الضغوط الداخلية التي تعرض لها سير المساومة الاجتماعية . ولنبدا عندما اختار ريذور شركة جنرال موتورز دون غيرها هدفا له . بالرغم من اهتمام الدوائر الصناعية الكبيرة بطلبه (ربط الأجور بالأسعار) وباقتراحاته الشاملة ابان فترة الحرب . في أثناء فترة الاضرابات كان مفاوضو شركة جنرال موتورز يحاولون باستمرار التشكيك في اخلاص ريذور لاثمهم من ناحية بأنه يبالغ في أهمية الموضوع وقد جعل منه أمرا خطيرا لتحقيق أطماعه الشخصية .

ومن ناحية أخرى كان الآخرون يحثون على القيام بواجبه بأن يقوم بعمل خليك به كزعيم للاتحاد العمالى ويذكرونه بوعوده لعمال الاتحاد بتحسين حالتهم المالىة . « وبرغم اطراء المناقشين لهدفى خطة ريذور بالاستقرار الاقتصادى فان أحدا لم يتبع قيادته (ولا حتى أقسام المساومة فى اتحاد عمال صناعة السيارات فى شركة فورد وكرايزلر ولا العمال المتحددين فى مصانع الأدوات الكهربائية فى اتفانها . المستقل مع شركة جنرال موتورز) وهؤلاء

العمال يتبعون اتحادات مجلس التنظيمات الصناعية) ولا أى اتحاد آخر (يتبع مجلس التنظيمات) ولا أى زعيم وطنى . وهكذا ومن أجل الجهود الكبيرة التى قام بهاريذور فقد أدرج الموضوع عام ١٩٤٥ على أجندة اتحاد عمال السيارات وبقي كذلك لمدة سنوات ولم يصبح أبدا موضوعا قابلا للمناقشة والمقاومة الجادة . ومن بين الدروس المستفادة من هذا الحادث :

أولا - توقف النجاح فى الوصول الى كل هذه الأغراض على قوة التخطيط . وبسهولة فقد كان هناك ضغط اقتصادى قوى ستعرض له شركة جنرال موتورز لو أن هذه الخطة قد استهدفت الشركة دون غيرها . ثانيا - وقعت المساومة الجماعية باعتبارها نشاطا من الأنشطة العمالية فى شرك السياسة الداخلية وان كانت هذه الظاهرة غير واضحة بالنسبة للكثيرين فان الأحداث كانت تشكلها مصالح الفئات المتخاصمة والمتنافسة وهذا طبعيا كان لا يمت بأية صلة الى أهداف وأغراض الاضراب فقد كانت المعركة بالنسبة لـ (لرويتر) ومنتقديه مع جنرال موتورز معركة تقتصل بالصراع السياسى فى سبيل السيطرة على اتحاد عمال السيارات . لهذا ساعدت هذه الاضرابات على صعود ريذور الى مقعد الرئاسة عام ١٩٤٦ وان كانت قد فشلت فى تجسيد أسعار السيارات . ثم أخيرا مسألة المساومة الجماعية . اذ كان أنصارها أندادا للتمسك بها لانتهى الأمر مع الشركة بالتمسك بتجسيد الأسعار وأيضا بزيادة الأجور . وتصبح المسألة أيهما أولى من الأخرى فى التنفيذ أولا . ولا جدال فى أن شركة جنرال موتورز كانت تنظر الى حقها فى حريتها فى تحميم انتاجها كأمر بالغ الأهمية . فهل كان رأى اتحاد عمال السيارات فى التدخل فى حق الشركة المطلق بنفس الدرجة من القوة ؟ وإذا كان الأمر غير ذلك اذا كان من الطبيعي أن يبادل الاتحاد

مسألة تجسيد الأسعار بما يحتاجه أكثر، وكانت هذه هي استراتيجية الشركة بأن تجعل الاتحاد يواجه هذا الاختبار .

في عام ١٩٥٠ واجهت شركة ستود بيكر مشكلة زيادة العمال في مصانعها بسوث بنت «ولكى تتخلص الشركة من هذه الزيادة عن طريق تخفيض عدد العمال فكانت الشركة في حاجة الى المرونة الكبيرة في مراجعة الأجور وتحديد الاختصاصات . ولكن كان العائق أمامها هو مجموعة من قواعد الحوافز . لذلك وضعت الشركة طلبها في شكل واضح وبسيط لحذف هذه المجموعة أمام الاتحاد على النحو التالي .. » الشركة لا تستطيع الارتباط باقفاق الأجور العالي ما لم تفتح باب المصانع لخروج بعض أفراد القوى العاملة الزائدة فهذا الطلب على هذا النحو المباشر لا يختلف في جوهره عن الطريقة التي عاملت بها شركة جنرال موتورز طلب التاريخي عند تحديد الأسعار أن المساومة الجماعية اجراء بسيط في جوهره ولكنه عند التطبيق يظهر فيه كثير من النواحي المتعارضة مما يجعلها أمرا معقدا لا نهاية له يصلح لأصحاب النظريات وعلماء الاجتماع ان اقترح ستود بيكر يهدف بوضوح الى أن يستبدل مجموعة من الحوافز المكلفة والباهظة بفوائد يفضلها الاتحاد . أما إذا كان العرض معقدا لا تسع للبدائل والتعقيدات وهنا ستتمسك المساومة الجماعية بكل مطالبها في الصناعة الأمريكية ..

لقد أسر أحد زعماء الاتحاد للبروفسور باكي ان المساومة الجماعية ستشق حتما طريقها بالتدريج لكي يحد من السلطة المطلقة للإدارة . لأن من واجبنا أن يكون لنا صوت في أي عمل

يؤثر على العمال أو يضيف الى قوة الاتحاد - ولكن هل هذه العبارة السهلة قوية وصالحة ؟ هناك شرط لهذا : ان يضع الاتحاد قضايا الانتظام في العمل والرقابة عليه على نفس المستوى العالي الذي تضعها فيه الادارة - لقد كشف الاضراب الذي قام في شركة جنرال موتورز عن المستقبل كما حدث في اضراب ديترويت

(بعد الحرب) فقد كان المال له الاولوية عن الديمقراطية الصناعية فلنتأمل تاريخ الاتحاد في شركة جنرال اليكتريك وستجهاوس - ولم يكن المال لذاك يشكل أهمية كبرى بين الرواد في التنظيم في الثلاثينات وخاصة العمال المهنيين - وكان اهتمام عمال الكهرباء منصبا (أساسا) على الأمن الصناعي في العمل وسرعة الأداء ونظام العمل وبالطبع الاعتراف بالاتحاد - وفي منتصف الأربعينات تغيرت الأولويات بشكل كبير وذلك زيادة قوة الانتاج - ففي فترة الكساد الكبير اقلع العمال عن المطالبة بساعات عمل اقل وقد فضلوا (وخاصة عمال الكهرباء) أجور العمل الاضافي على العلاوة - وفي السنوات الأخيرة من الأربعينات قام جدل حول العمل طول اليوم لأن العمل الاضافي كان اجباريا ولأن العمال في الماضي كان لهم حق الاختيار بين العمل الاضافي أو وقت الراحة - ولما هددت الشركة بسبب الكساد في عام ١٩٤٥ - ١٩٤٨ بتخفيض عدد العمال الالتجاء الى العمل بالمشاركة فقد فضل العمال تخفيض العمل بالفصل بدلا من العمل بالمشاركة والغريب أنهم طالبوا بالعودة الى نظام الحوافز وكانوا سابقا يشنون هجوما عليه لأنهم اعتبروا مسئولاً عن البطالة وسرعة الأداء وضياع استقلالهم - وكان الحساس للعودة الى نظام الحوافز يرجع الى سياسة الاتحاد الفعالة في الوقوف ضد سوء المعاملة بل وأكثر من ذلك تلك النسب العالية للحوافز علاوة على المستوى الهابط للتصنيع الذي زحف على المصانع ابان فترة الحرب - لقد اختفت الفكرة التقليدية التي كانت عند العمال في

الماضى من ان العمل من أجل الحوافز امر يتنافى مع الأخلاق وأخيرا أصبحت طلبات الزيادة فى الأجور تحتل المقام الأول فى الاهمية حتى أن جيمس ماتسلى صرح فى مؤتمر اتحاد الكهربائيين الذى عقد فى عام ١٩٤٤ بأن الفرض من الاتحاد هو « أن تأخذ معك عند العودة الى المنزل طبق المرق » وفى منتصف الاربعينات قال أحد زعماء الدارسين لهذا الموضوع « لقد أصبحت زيادة الأجور هى الهدف الرئيسى لحركة الاتحاد ولعمال صناعة الكهرباء »

وهكذا كان يتصرف العمال فى كل مكان أثناء هذه الفترة وكان من أهم العوامل التى ساهمت فى ذلك هو التحول الاساسى من اقتصاد قائم على حالة الكساد الى اقتصاد تأسس فى ظل التضخم فى الاربعينات وبالرغم من تجميد الأجور فقد استطاع العمال --- بإيرة الارتفاع فى تكاليف المعيشة (أيام الحرب) بفضل العمل ساعات اضافية . وبعد عودة الأوضاع الى حالتها الطبيعية بعد الحرب توقفت الأجور الإضافية وأصبح المقياس هو الدخل الحقيقى وحده . وارتفعت الأسعار بنسبة ٢٢٠,٥ ٪ بعد رفع الرقابة الحكومية على الأسعار فى منتصف عام ١٩٤٦ وقد استنفد هذا الارتفاع كل الزيادة التى طرأت على الأجور مما دعا الى قيام « جولة مفاوضات أخرى » فى عام ١٩٤٧ للنظر فى زيادة الأجور . ان فكرة « الجولات » أكدت أن الاهداف الرئيسية للمساومة الجماعية هى مرمى مالى محض . وكذلك كان الحال فى تضاعف الزيادة الإضافية فمثلا : كان عقد شركة « صلب الولايات المتحدة » عام ١٩٤٨ يتضمن زيادة نصف سنت على علاوات ٢٢ وظيفة من جدول ترتيب الوظائف وزيادة أربعة سنتان على أجر الساعة فى نوبة العمل بعد الظهر وستة سنتات على أجر الساعة فى نوبة العمل ليلا ثم يحسب أجر اليوم (بعد خمسة أيام عمل متوالى / باجر ونصف ومثل ذلك اذا عمل العامل أيام

الاجازات . ولكن بقيام الحرب الكورية فى يونيو ١٩٥٠ عادت الاسعار ارتفاعها (فزادت تكاليف المعيشة ١٤ ٪ فى سنتين) وهكذا بدأت المساومة الجماعية تتعرض لضغط التضخم .

وعن هذه النقطة بدأ عائد العمل يرتفع . ففى المدة من ٤٥ الى ١٩٤٩ كانت عائدات العمال فى مجال الصناعة بالكاد ينجح فى مسايرة الاسعار التى كانت متزايدة وبعد ذلك بدأت الدخول الحقيقية بالزيادة بشكل ثابت ومستمر فقد ارتفعت جملة الدخل الاسبوعى للعامل (عامل الانتاج) من ٥٤,٩٢ دولار فى الاسبوع الى ٧١,٨٠ دولار فى المدة من عام ٤٩ الى ١٩٥٩ . وبالرغم من المبالغ التى تخصم من دخل العامل نظير التأمين الاجتماعى وضريبة الدخل (وكانت هذه الخصومات اعلى مما كانت عليه سابقا) فان المبلغ فى عام ١٩٥٩ الذى يتبقى للعامل الذى يعول ثلاثة افراد يزيد ١٨ ٪ على المبلغ الذى يتصرف فيه العامل منذ عشر سنوات مضت وعلاوة على ذلك فقد سمح للعامل بوقت راحة . ففى عام ١٩٤٦ بدأت العقود تتضمن اجازات مدفوعة وارتفعت مدة الاجازة المدفوعة من اسبوع (وكان ساريا قبل الحرب) حتى بلغت أربعة أسابيع فى عام ١٩٦٠ للعامل الذين يعملون بعقود طويلة الامد . واصبحت الخمسينات تسمى حقبة العمال « المترفين » . ومن الدلائل التى تشير الى ذلك حركة الانتقال للسكنى بالضواحي (ثلاثة ارباع نصف عدد العمال جميعا فى عام ١٩٤٦ كان عمر الواحد منهم اقل من اربعين سنة) والزيادة المستمرة فى الرغبة فى التملك وفى السيارات والادوات الاستهلاكية المعمرة وازدهار حركة الشراء عن طريق التقسيط (وهى دليل على مقدار التطلبات لدى العمال) ومضاعفة عدد الزوجات العاملات بين عام ١٩٤٥ و ١٩٦٠ .

وبذلك كان عقد العمل الاتحادي بالنسبة لعمال هذه الحقبة هو جواز السفر الى حياة افضل وقد قال: وولتر ريدور ان الحركة العمالية ... أخذت في التطور لتصبح طبقة متوسطة جديدة بالكامل . - وفي هذه الاثناء كانت المساومة تستمد للقيام بوظيفة أخرى وهي الوصول الى ضمان اجتماعي مناسب وكانت شروط هذا الضمان (وهي الشروط التي لا يقدر العامل على الوفاء بها) قد انبثقت أصلا من برنامج الرعاية في عام ١٩٢٥ وهو البرنامج الذي كانت تتولاه الشركات وكذلك نتيجة لقانون الضمان الاجتماعي . وكانت نظم اعتمادات الخدمات لدى الاتحاد (والتي كانت كافية أيام الرواد) أصبحت في الثلاثينات نظما متأخرة حتى من قبل ذلك . ولكن في بعض الحالات النادرة جدا استطاعت الاتحادات ان تدرج بند رعاية العمال .. في العقود مثل ما حدث مع عمال صناعة الملابس .

في غضون الأربعينات قامت حركة كبيرة في هذا الاتجاه داخل الاتحادات الصناعية أولا ثم ما لبثت أن انتشرت في أرجاء الحركة العمالية بأكملها . وقد أتى الدافع الأساسي لهذه الحركة (وكان كذلك كأي شيء آخر من الحرب ، أن تقسيم الضرائب وتوزيعها جعل مصاريف الرعاية قليلة بالنسبة لأصحاب الرعاية كما أن الرعاية اتخذت وسيلة لتجميد الأجور وكان مجلس القوى العاملة للمجهود العربي يفضل ادماج خدمات الرعاية ضمن العقود التي تنظم العلاقات بين العمال والادارات . وحين أنشأ . جون لويس . في عام ١٩٤٦ صندوقا للرعاية والمعاشات لعمال الفحم جمعت أمواله من ضريبة فرضت على كل مستخرج من الفحم . ان هذا العمل كان أبلغ تعدي لكل الحركات العمالية وكان المجلس الوطني للعلاقات العمالية يوسع أيضا وباستمرار من مجال التزامات المساومة الجماعية حتى تشمل قضايا بالرعاية وكان أهم من ذلك كل التحفظ السياسي الذي ساد

أمريكا في فترة ما بعد الحرب . ليست هناك خطة للرعاية الصحية على مستوى الدولة تظهر في الألق والخدمات التي تقدم لكبار السن (بمقتضى قانون الضمان الاجتماعى) تجددت في مستواها من عام ١٩٢٥ حتى عام ١٩٥٠ (ومن الواضح أنها لا تستطيع تقديم أى معاش يستحق الذكر / وحتى الخدمات التي كانت تقدم للمواطنين كانت تختلف من ولاية الى أخرى وكانت (لى جميع الحالات) لا تستطيع توفير حماية كافية . ولما أصبح الوصول الى مستوى مناسب للرعاية الاجتماعية (وهذا موضع الاختلاف بين أوروبا وأمريكا) أمرا بعيد المنال فقد تقدمت المساومة الجماعية لتحمل هذه المسئولية

وبعد أن تم ادماج الخدمات الصحية والتأمينات في العقود أثناء فترة الحرب فقد استمر ادماجها بعد ذلك دون معارضة . أما المعاشات فهي تختلف عن ذلك (وخاصة في مسائل اشتراك المعامل وخاصة في مسائل اشتراك المعامل في المساهمة / وقد ظهرت هذه المسألة اثناء المعركة التي دارت من أجل زيادة الأجور ابان فترة الكساد عام ١٩٤٩ . وبعد حكم قضائى فى عام ٤٩ (مصنع الصلب الداخلى) وبعد أن قدمت لجنة تقصى الحقيقة (التي كونها البيت الأبيض لفحص موضوع مصنع الصلب / تقريرها المؤيد وبعد عدة اضرابات أمكن الوصول الى نظام عام طبق على الصناعات الأساسية وكان بمقتضاه : أن يدفع ١٠٠ دولار معاشا شهريا (بما فيها مبالغ التأمين الاجتماعى) عند بلوغ العمال ٦٥ سنة ولو كان ممن لا يدفعون اشتراكات . ثم ما لبث أن طبق هذا الاجراء على المصانع الصغيرة بضمان مشترك بين الاتحادات والادارة . وفى السنوات الأخيرة من الخمسينات كان نصف عدد العاملين أعضاء الاتحادات تغطيهم مظلة المعاشات وكان ثلاثة ارباعهم تغطيهم مظلة التأمين الصحى والرعاية الاجتماعية

هكذا أصبحت قوة الدفع في حركة التأمينات دالة الحركة

متكاملة ودالة السعي المستمر لتحسين الخدمات الموجودة والاندفاع (من وقت لآخر) في اتجاهات جديدة . ففي عام ١٩٥٥ حقق اتحاد عمال السيارات خطوة كبرى نحو تأمين أجور سنوية للعمال فقد وافقت شركة وورد على إنشاء صندوق (خمسة سنتات لكل عام عن كل ساعة عمل بعد أقصى ٤٠٠ دولار) لكي يدفع منه مساعدات مالية للعمال العاملين تبلغ ٦٥ ٪ من دخلهم بالكامل ولمدة ٢٦ اسبوعا . ولقد تبع شركة وورد شركات أخرى في مجال صناعات السيارات والصلب والتعليب . وغيرها . وفي مدة سنتين كان عدد العمال الذين تعطيلهم (بشكل او باخر) مظلة تأمين الدخل مليوني عامل لقد تنبأ فيليب موراي قبل ذلك بعشر سنوات ان الاتحادات اختارت أن تشترك بكل نشاط في قيام خطط ومشاريع للتأمينات ستصبح مسألة ذات أهمية قصوى مع مرور الزمن لكل العاملين ولكن بمصلهم هذا فقد قلبوا تلك الدعوى رأسا على عقب هذه الدعوى التي ناضلوا من أجلها وهي الاشتراك في أمور الإدارة

فلما أثيرت مشكلة العمل غير الثابت في مصانع السيارات كان امام اتحاد عمال السيارات أحد الاختيارين . أما أن يتجنبوا بحث اسباب هذا الوضع فيكون في الواقع قد سلم مصالحه للاختيار الاول . لقد قال الاتحاد الكثير عن ذلك ففي مؤتمر لعام ١٩٥٢ أعلن « أن الهدف الاول هو ضمان الحصول على أجور طيلة ايام السنة . يجب ان يكون العمل هو حث الإدارة كي تهيء فرصا للعمل يوميا بالكامل أسبوعا بعد أسبوع وعلى مدار السنة » أما شركة وورد لصناعة السيارات (من ناحيتها) فقد علقت قبولها على دفع مساعدات البطالة على شرط أن يكون لديها مرونة أكبر في عملياتها وفي الواقع لم يكن هناك في شركة (وورد) أي شرط

يموق حريتها بل الأمر يتلخص فى أنها أرادت رشوة الاتحاد بدفع تكاليف المساعدات المالية للعاطلين . أما عن الأنواع الأخرى من المعونة فلم يكن عليها أى خلاف أو مشاكل وكان ذلك هو كل ما دفعته الشركة للحصول على حريتها فى القيام بأى عمل تراه . هذا الفتكير قد طبق مثلاً على اتفاقية (عام ١٩٥٩) شركة « باسيفيك لونج شور » والتى تعتبر نقطة تحول كبرى فى فتح الأفاق أما تكنولوجيا صناعية الحاديات الكبرى للنقل وكذلك اتفاقية شركة آر مور (عام ١٩٥٩) لتجربة الاحتفاظ بالمنقولين بسبب إغلاق المصانع وكذلك اتفاقيات قطع الرواتب بشكل عام » .

فاذا نظرنا بعين الاعتبار تفصيل الاتحادات « لضمان الدخول على وفرة فرص العمل فان سمنرسلشترىكون قد أصاب عندما تحدث عن « الروح التحفظية فى الحركة العمالية الأمريكية » فان الاتحادات (على هذا النحو) تكون قد تجنبى ضرورة المساومة فى قرارات الادارات الهامة مثل . جداول الانتاج والتحسينات الرأسالية فى المصانع ومواقعها وتركت الحريات للادارات عند اصدار قراراتها فى هذه الأمور كلها »

فاذا كانت الاتحادات لم تبد تشددا (أثناء المساومة) فى بعض الطلبات فانها كانت تدافع فى اصرار شديد عن دعاوى أخرى . وكانت اهتماماتها بالطلبات (فى الحقيقة) يتناسب مع قرب هذه الطلبات (بشكل عام) من طلبات عمال الورش . وكلما كانت هذه المواضيع بعيدة عن الدوائر المباشرة للعمال كان من السهل على ادارات الشركات استبعادها عن مائدة وبنفس القدر كان تأكيد حقوق الإدارة على عمال الورش يقابل بمقاومة عنيدة . فاذا كانت المساومة تتناول سحب تنازلات كانت الشركات قد قدمتها فى عقودها السابقة أو محاولة تغيير نظام مستقر ومعمول به .. فإن

المقاومة حينئذ تصبح أشد وأقوى ولا يمكن زحزحتها من مكانها .
وقد كان هذا هو الوضع في شركة ستودبيكر وقد اعترفت به عام
(١٩٦٢) وبعد عدة محاولات للتفجير استمرت عشر سنوات فإن

عقودها أصبحت « مثيرة للعجب في المصانع وحسد الاتحادات
الأخرى وبالرغم من التساهل الذي عرف عن شركة ستودبيكر لصناعة
السيارات فإن ادارتها لم تكن تشعر بالانتاج » لهذه الاجراءات
المتحررة في العمل وأسلوب تنفيذه » وحتى شركة جنرال اليكتريك
(وقد عرفت فانها شركة صارمة وقوية) قد فشلت في أن تخلص
نفسها من نظام الانتاج بالقطعة (وهو انتاج مكلف ، وهذا كان
السبب الأول في سوء العلاقة بين العمال والشركة وكذا في تطبيق
سياسة اعادة تسكين العمال أثناء الخمسينات . وكانت مستويات
العمل من المواضيع التي ثارت حولها الخلافات العميقة أثناء
تلك العقبة الزمنية مثل الاضرابات العنيفة التي قامت في مصانع
« وستجهاوس عام ٥٥ - ١٩٥٦ من أجل ساعات العمل الأجر بالساعة
لعمال الانتاج » وكذلك الاضراب التي ألحق الضرر بشركة ويستبرج
لصناعة الألواح الزجاجية عام ١٩٥٨ وعلى العموم كان (ربيع)
الاضرابات التي قامت في المدة من ١٩٤٧ الى ١٩٦٠ كان من أجل
تأمين فحص العمل وتحسين ظروف الورش وتخفيف ضغط العمل
وفي عام ١٩٥٩ وضعت شركة سلب الولايات المتحدة مواضيع
الورش على رأس برنامج المساومة الجماعية . وكان أهم طلب من
الثمانية طلبات التي تقدم بها العمال عمال الصلب ، المتحدين هو
المطلق بالممارسات العملية لكل مصنع (الفقرة الثانية « ب » ،
والذي جاء ذكره في عقود الشركات المنتجة للصلب وعدد آخر من
الشركات المنتجة للصلب وعدد آخر من الشركات الكبرى وكانت تلك
الفقرة تؤكد مبدئين : ان للعمال كامل الحق في شروط العمالية
العالية والتي لم ينص عليها في العقد الأساسي ولكن الشركات

يمكنها تغيير هذه الشروط عندما تتغير أسبابها أو تنعدم . ومنذ ادماج الفقرة الثانية « ب » فى عام ١٩٤٧ وكانت تتعرض لتأويلات وتفسيرات لبعض المحكمين تبعا لاتجاهات متعددة لم تتوصلها الشركات . لذلك جاءت عدة قرارات توسع من حدود شروط العمل التى كانت تحميها الاتفاقيات المحلية . بينما أخذت تغيير من حق الادارات فى احداث تغييرات من جانب واحد وادخال معدات جديدة أو تغيير فى وسائل الانتاج .. وزادت هذه المشكلة تعقيدا وخاصة فى مصنع « صلب الولايات المتحدة » بعد أن انسحب الاتحاد بعد اتفاق أمكن التوصل اليه يفهم منه أن الاتحاد قد وافق حضور لجنة مشتركة تعمل لوضع برنامج لتقدير الحوافز . فقد كانت الادارة الجديدة لمصانع « صلب الولايات المتحدة » مصممة على تصحيح الأخطاء القديمة التى ساعد على الوقوع ضغوط حالة التضخم وعطف البيت الابيض فاتخذت موقفا فى عام ١٩٥٩ مختلفا جدا عن فلسفة التساهل والتسويات للرئيس السابق روجر بلاو وكذلك . ر . كونراد كوبر .. ولقد طالب بن فيرلس العمل على انهاء تلك الممارات التى وردت فى العقد الذى ساعدت « عدم الكفاءة والتقدير فى العمليات » أن المواضيع المتعلقة بالورش كانت أصعب المسائل التى تبسط على مائدة المفاوضات وأقلها سلامة وقبولا للحل فى اطار المساومة الجماعية . وكانت فى الواقع شركة « صلب الولايات المتحدة » تدرك تماما هذا الدرس . لذلك (اعتمادا على لجنة العلاقات الانسانية) التى أنشئت كجزء من تسوية عام ١٩٥٩ (تمكنت الادارة بها من التعامل مع مشاكل الانتاج) وكانت تتفاهم يوما بعد يوم عن طريق « الحل الموضوعى للمشاكل يفضل طريقة التعاون من أن تحقق ما كانت فشلت فى الوصول اليه عن طريق الفترة فى عام ١٩٥٩ . والواقع أن عمال الصلب المتحديين كانوا من أشد أنصار طريقة التعاون هذه منذ الثلاثينات قام جاك شتايبير عالم العلاقات الصناعية بدراسة طرق لفض

الخلافات في الصناعة - على وجه العموم فأتضح : أن الشركات القوية ذات الإدارة القادرة ماليا باستطاعتها مكافحة الخطوات التي تتخذها الاتحادات لتحريك القوى العاملة بالكامل وذلك أما بإدخال تعديلات تكنولوجية أو « برشوة الاتحادات نفسها » أما أسوأ طريقة فهي التي تجبر بالقوة الاتحادات على التخلي عن هذه الخطوات لمجرد أنهم « سيئون » و « على خطأ » منتهكون لحقوق الإدارة

ولكن مازالت هناك خطوة ناقصة . فبسبب إصرار صناعة الصلب على التمسك بأساليب عنيفة لتسوية الخلافات فقد تعرضت هذه الصناعة للاضرابات . كان الأعضاء (قبل تقديم طلبات الصناعة في ١٠ يونيو ١٩٥٩ كما كان يذكرهم « مكدونالد » ضخام الجشة يحاربون بجنون . وكان في استطاعة « مكدونالد » (وهو من دعاة تصفية الخلافات مع الإدارة سلميا) ان يوقف عمال الصلب عن الاضرابات ولكنه رأى ان ذلك سيعرضه للمخاطر . وكان السبب القوي في كفاح عمال الرتب الصغيرة هي المسائل التي تتعلق بالورش . وقد حاولت الإدارة والاتحاد احتواء هذه الحركة ولكن بدون جدوى . ان المدير الماهر هو الذي كان المتنازل عن الكثير في شكل مبالغ أو مكافآت أو حتى التنازل عن بعض الحقوق لعمال الورش من أجل الوصول الى حالة من الاستقرار اعم واشمل . ولكن صناعة الصلب تصرفت بعكس ذلك وكان هذا هو سبب دهشة وتعجب (دافيد مكدونالد) بدون شك . اما الحرب العالمية الثانية فقد قدمت اختبارا (لا يخطئ) لكفاح الورش التي لم يكن في مقدور الشركة ان تسيطر عليه . فرفضت الحكومة السماح لبعض العمال ان يحتفظوا بعضويتهم في الاتحاد سجلهم السري . لاشتراكهم في الاضرابات المنوعة والدعوى الى بقاء العمل . اما مصنع الصلب المحلي في شيكاغو فكان بين المصانع

التي جددت الحكومة اعترافها لعماله بعضويتهم في الاتحاد وكان هذا المصنع يتبع سلسلة المصانع التي تملكها شركة إنلاندستيل كوفتينارزولكن اتضح ان هيئة المراقبين على هذا المصنع كانت تتضمن بعض العاملين الفاسدين والعاجزين على السيطرة على العمليات وكانوا كما وصفهم احد المحققين « كان الاتحاد يجنبهم جانبا ولا يهتم لوجودهم » لذلك كانت المحاولات العدوانية التي قامت لاستعادة سيطرة الادارة سببا في تفجير مقاومة عنيفة ولما اعيد النظام سمح بتقديم الشكاوى المكتوبة ففمرت الادارة حتى ان الاجتماعات التي كانت تنظرها كانت تضطر الى البقاء الى ساعة متأخرة في الليل مما ازعج رؤساء العمال على خطوط الانتاج . ومع ذلك قامت حركة منظمة جدا لاحداث بلاء في العمل على ان يسمح بالوصول بالانتاج الى المستوى العادي فقط ولا ينزل الى المستوى الذي يؤدي الى غلق المصنع

ولما هددت العمال بتطبيق عقوبات الابطاء تحولوا عن الابطاء الى عمليات التخريب .

« انه من السهل جدا على أى عامل صاحب خبرة ان يفعل بالالة عملا تخريبيا دون ان يدون أن هناك سببا معروفا . حتى ولو كان الامر مقصورا على اعادة ربط « صامولة » وقعت على الارض فان احدا لن يكلف نفسه هذا العمل . فالعمال لا يسمحون لرئيسهم بأن يقوم بهذا الربط ذلك لانه ليس من المفروض أن يقوم رئيس العمال بأى عمل على خط الانتاج ولكن اذا حدث وتواجد هذا الرئيس في القسم فان احدا لن يخطره بذلك فالذى يعمل العامل في هذه الحالة هو الجلوس والانتظار »

اما الزعم المتداول عن الصيانة فانه يستحق المصالح وهذا يحتاج الى عشرين دقيقة وهذا الأخير بدوره يحتاج لأحد كي يساعده وهذا ايضا يحتاج الى ثلث ساعة أخرى وهكذا كان الحال . وبعد مرور عدة أشهر على هذه الحرب انفجر الوضع في سبتمبر سنة ١٩٤٥ حين رفضت الشركة احتساب مكافأة للوقت الزائد لاعداد خط الانتاج وتشغيله كل يوم خارج نطاق الثمانى ساعات المقررة . وما ان جاءت السنة التالية الا وكانت الاضرابات تعم جميع إنلاند

لقد عمت هذه الحركات جميع المصانع حتى اضطر المسؤولون لمواجهة هذا الهجوم بهجوم مضاد في كل مصنع . وفي عام ١٩٤٤ عندما خف الطلب على الصناعات الحربية اجتاحت موجة من الايقاف التاديبى عمال مصانع الإنتاج بالجملة . ففي مصانع المطاط بلغ عدد العمال الموقوفين عن العمل تاديبيا في وقت ما اثناء السنة ١٨.٥ ٪ وفي صناعة الصلب ٢٠.٣ ٪ وفي صناعة السيارات ٥٠.٥ ٪ وهي نسبة تشير الدهشة . وقد ذكرت شركة جنرال موتورز بان « الاجراءات التاديبية تسببت في ايقاف نصف عدد المضربين (اى ٨٢.٠ ٪ من عدد الساعات (ساعات العمل) في عام ١٩٤٤ .

وفي فترة ما بعد ان كانت الشركات لديها من الاساليب لمحاربة الاضرابات الفجائية والتي لا تقرها الاتحادات ومن امثلة ذلك ما اتخذته شركة الصلب إنلاند من اسلوب عام ١٩٥٢ : لا مناقشة لاي موضوع طالما ان هذا النوع من الاضراب مستمر وفي حالة التوقف المفاجيء الى جانب هذه الشدة (وهي كما قال البرفسور سلتريد دائما انها بمثابة القلب لاي برنامج يتصل بالعلاقات العمالية) (ادخلت بعض الاجراءات الادارية) للسيطرة على عمال الرتب الصغيرة .

على أثر تحرير قانون تافت- هارتلى (١٩٧٤) حقوق المساومة الجماعية
على رؤساء العمال بدأ نشاط واسع لرفع درجة الملاحظين من المفسوف
الاولى وضمهم الى الجهاز الادارى فظهرت فى الخمسينات موجة من
الاهتمام الجديد بطريقة ادارة العمال وكيفية التعامل معهم انسانيا
وقد تضمنت هذه الموجة كثيرا من « العلاقات الانسانية » تذكر بفترة
رعاية الرأسمالية وقد ادى التقدم التكنولوجى (الى حد ما) دورا
تنظيميا فمثلا : بعد مجهود مستمر تمكنت الشركات من الاستعانة
بخط الانتاج فى اعمال كان يقوم بها فى الماضى افراد من العمال .
اما مسألة النظام داخل الورش فان الشركة كانت تأخذ بمبدأ انه ليس
هذا من عملها وحدها فهى تتوقع ان تساعد الاتحادات فى تطبيقه

لقد وجدت الصناعة (فى هذه المنطقة) الحركة العمالية على اتم
استعداد فكانت الشروط التى تحدد المسؤولية فى العقود الحد الذى
كانت تتمناه الحركة الاتحادية الامريكية .. فمن البداية وحتى
اثناء فترة الاضرابات بالجلوس كان مجلس التنظيمات الصناعية
يقدر حرمة العقود ونصوصها وكان تطبيق هذا المبدأ اهم المواضيع
فى نظر المساومة الجماعية فلنستمع مثلا الى المندوب المفاوض
نيابة عن اتحاد مصنع محلى يتبع شركة (فلاند للمغازن) فى عام ١٩٤٧ .

« نحن هنا لكى نصل الى اتفاق ونحن على استعداد لان
نكون ندا لما نتفق عليه طويلا حياتنا ... لقد تحمل الاتحاد المحلى
هذه المسؤولية التى كلف بها وتولى المشرفون عليه هذه المسؤولية
بكل مائة . وفى الاجتماع السابق رايتم كيف وقفوا العقاب على
بعض المخالفين من العمال . لقد كانوا يساعدون (بذلك) الادارة ...
لدينا امثلة كثيرة على ذلك فى الاضرابات الممنوعة تعلمون ماذا
فعل المشرفون على الاتحاد فنحن كلما تقدم بنا السن نصبح

أكثر قدرة على فرض النظام أكثر عما كنا عليه سابقا انى اود ان ابين للإدارة اننا مخلصون واننا مصممون على تحمل المسؤولية ... نحن ندرك تماما لماذا تشعر الإدارة بقدر من القلق والشك ولكن اذا كنا سنعيش فى الماضى دائما فاننا بغير شك لن نصل الى تفاهم »

وفى الفترة التى اعقبت الحرب مباشرة كانت الصناعة (على وجه العموم) تصر دائما على ادراج فقرات تنص على « ضمان سلامة

الشركة » ضد الاعمال التى يقوم بها العمال ضد نصوص الاتفاق . وكان الشئ الذى دفعته الشركة لضمان سلامتها هو انها تضمن من

وجهتها ايضا سلامة الاتحاد ولما وضع قانون قافت هارتلى نص على تحميل مل الاتحادات مسؤولية اكبر عن اى خروج عن نصوص العقود . لذلك اصبح من المعتاد ان تحاول الاتحادات ان تخلص نفسها من هذه

المسؤولية للتنازل لنصوص تنزل عقابا اكثر صرامة بالافراد الذين يخرجون على نصوص العقود واجراءات الاتحادات للحفاظ على النظام فى المصانع المحلية . ففى بعض الاحيان كان هناك اتحاد مركزي تخضع له الاتحادات الصغرى مثل اتحاد عمال الصلب . وكان مندوب هذا الاتحاد المركزى يصر على انه صاحب الحق فى توقيع العقود بفردية وهذا ما حدث فعلا عام ١٩٤٨ عندما عدل الاتحاد المركزى هذا لالحتته فحرم على اى قوة لاي شخص او وحده ان يقوم بعمل فيه خرق لنصوص العقد . فلما فرضت الحراسة على الاتحاد المحلى لشركة : كايزر فى كليفورنيا بسبب اشتراكه فى اضطرابات مصنوعة قانونا دافع هذا الاتحاد المركزى عن وجهة نظره امام المحكمة على اساس « ان الاحترام التام لنصوص العقد مع شركة كايزر للصلب والذى يفوق حق الاتحاد المحلى فى حرية الانتخابات أو الاحتفاظ بممثلهم لا يسمح لاحد ابدا ان يخرج على النص

وانتشر المنطق التعاقدى فى كل مكان وتطور حتى اصبح وسيلة
من وسائل احتواء المشاكل داخل الورش ... انظر مثلا الى موضوع
« اوقات الراحة » فى شركة فورد .

فى عام ١٩٤٦ كان العقد العام يتضمن نصا غير محدد على ان
وقت الراحة سيوضع موضع الاعتبار عند الاتفاق على برنامج خط
الانتاج . وهذا معناه ان هناك حرية كبيرة اعطيت لعمال خطوط
الانتاج ليعبروا عن رغبتهم فى تحديد الوقت المناسب لراحتهم
حتى ولو كان هذا الوقت يتعارض مع راي رئيس العمال وخاصة
اثناء الصيف (الحار) عندما يطالبون بوقت اطول او حتى ينظموا
هذا الوقت فيما بينهم . وعلى اثر مناقشات كبيرة عام ١٩٤٩ وافقت
الشركة على تعيين عامل راحة لكل ١٩ عاملا من عمال الانتاج . ثم
جاء بعد ذلك تحديد فترة الراحة باربعة وعشرين دقيقة كل ثمانى
ساعات عمل فى اليوم . وفى عام ١٩٦١ تضمن العقد حدودا اخرى
مثل لا تمنح اوقات راحة اثناء الساعة الاولى من ساعات العمل ولا
فى ساعة الاولى بعد الغداء (عدا الاحوال الطارئة) . ولكن الاهم
من بك كله ان هذه الشروط اصبحت لا يسرى مفعولها الا بعد موافقة
المصنع المعنية . لذلك اصبحت اوقات الراحة تتوقف على الحالة فى
كل مصنع . صحيح ان كل خطوة من هذه الخطوات كانت تزيد من
حقو عمال شركة فورد ولكنها فى الوقت نفسه كانت تقيد من
حرية فى تنفيذ هذه الحقوق .

الاتجاه العام فى كل مكان اصبح هو التوسع المستمر فى
شبكة التعاقدات . فبعد ان كانت هذه العقود تاتى ضمن ٥١٧ صفحة
على النحو الذى جاء فى « دليل عمال الصلب فى قرارات التحكيم »
لعام ١٩٦٠ اصبحت تحتوى هذه العقود كل المواصفات التى سدت

الشركات في العقود الرئيسية) في هذا العدد الضخم من المصانع ولكن هذه القواعد والبنود الموثقة في العقود لم تستطع النفاذ كلية الى قلب الحركات غير القانونية التي كانت تجرى بين عماله الورش بالاضافة الى عمال التجميع من اجل الحصول على وقت فراغ اطول مثلا او اجور على زيادة جدية انتاج الماكينة مثلما فشلت اشد انواع الرقابة يقطعة ولكن (على اى حال) اصبح (بفضل هذه الشبكة التعاقدية) نطاق ومدى هذه الحركات ضيقا كما اصبحت خارجة على القانون . (نقطة الشيء الذي لم يذكر في المقدم فهي خطأ) قد انتهت نصف الحركة .

واذا لم يسبق سوى حث العمال على ان يمدفوا ان جميع العلاقات التي تنشأ حول نصوص العقد يمكن ان تسوى بكل الفضل بطريقة تحكيم القانون وليس عن طريق الحركات العمالية . ففي فترة ما بعد الحرب كان تقديم الشكاوى في العقود يمر في عدة اجراءات تحدد بكل دقة عدد الخطوات التي تتخذ والاشخاص المسؤولين التي تقدم الشكاوى لهم والوقت المحدد والترقيات الصحيحة . وكان القرار في كل خطوة من هذه الخطوات فر يد الادارة وحدها . واذا كان الالتجاء الى التحكيم هو قمة الاجراءات فيمكن القول عندئذ بان دور القانون قد انتهى لانه في هذه الحالة يكون صاحب العمل قد وافق على اخضاع المسائل المتنازع عليها الى قرار المحكم . ان اهمية هذه الخطوة تكمن في انها رفعت التحكيم الى درجة الشرعية في العلاقات الاتحادية . لذلك تباطأت - الشركات التي كانت تعارض هذا الاجراء مثل شركة المعاصيل الدولية في الموافقة على الالتجاء الى التحكيم وربطته بكثير من العقود ثم ان كانت قد رفضته لعدة سنوات / كما هو واضح من التجالها الى الفصل المستمر للمحكمين / اما في راي الشركات الاخرى (في كانت لا تحبذ اسلوب التحكيم) (فهو ان التحكيم قد فقداهتم

الرمزية لعدم قبولها للفكر الاتحادي الصناعي . ولكن نظرا لاستخدام مجلس المجهود العربي لاسلوب التحكيم لتأمين الانتاج العربي فقد ارتفعت الشكاوى التي تخضع للتحكيم من القلة النادرة في الثلاثينات الى ان اصبحت مظهرا عاديا في الخمسينات عندما بلغت ٩٠ ٪ من العقود الاتحادية . ولكن كانت بعض القيود التي تحد سلطات المديرين تسبب لهم الكثير من المعاناة عند الالتجاء الى التحكيم . وكانت الشركات الصناعية تصر دائما على الاحتفاظ بحقها في القرار النهائي في بعض الاجور التي تتصل بمستوى الانتاج وتحدد اختصاصات العمال استنادا على كفاءة العامل وتحديد . معدلات الانتاج . فاذا امر الملاحظ بتنفيذ امر من هذه الامور بادر العمال بالشكوى وان كانت الكلمة الاخيرة ترجع الى الشركة . وكان التحكيم يتميز بالاتي : - انه يحل محل الالتجاء الى الاضراب فقد جرت العادة بالا يكون اضراب طالما ان القضايا مطلة امام التحكيم وقد استفادت شركات كثيرة مثل (شركة وستنجاهاوس وجنرال اليكتريك وصناع الصلب من هذه الميزة وقد اختلفت وجهات النظر عند اصحاب الاعمال حول هذه النقطة . فكل صاحب عمل يزيد مدى حريته وامن تصل مقابل حرية الجانب الاخر ومدى وصولها . وفي عام ١٩٤٩ اضراب ٦٠ عاملا في شركة فرود يعملون في مصانع ديترويت ولنكولن وراو .

وبسبب خلاف على سرعة العمل على خطوط التجميع وكان موضوع الخلاف هذا من بين المواضيع التي تدخل ضمن نطاق التحكيم ولكن رغبة من الشركة في عودة العمال الى امصانع قدمت الشركة هذا الخلاف ليفصل فيه وانتهى التحكيم وتضمنت التسوية عددا من الاجراءات لحماية العمال ضد العبء المتزايد من العمل ما يسببه النقص في الأيدي العاملة ومزج السيارات من انواع مختلفة على خط الانتاج

وكذلك اجراءات اخرى للنظر في الخلافات التي لا تخضع للتحكيم حتى وصل الامر الى قيام مؤتمر على مستوى عال فاذا كان هذا الاتجاه قد استمر لكانت شركة فورد في الواقع قد ذهبت الى مدى اكبر نحو التنازل عن اشرافها على مستوى العمل في مقابل السلام في مصانعها كان قرار شركة هو القرار الفريد من نوعه فقد ساعد فورد. هذا القرار على اظهار الطبيعة المهمة للعلاقات بين الاتحادات والشركات اذا كانت قائمة على المساومة وبعبارة اخرى ان الضوابط التي تفرضها العقود على العمال هي دليل على قلة الحرص في الادارة والفطنة الادارية (فهي في الواقع الملموس عبارة عن تخفيف ضغوط عمال الرتب السفيرة على الادارة في مقابل عمل خطوة تقدمية وذلك بالتنازل من جانب الشركة عن جزء بسيط جدا من حقوقها نست عليها العقود..

وماذا عن المسائل الاخرى التي لا تخضع لنظام التحكيم ؟ فحق الاضراب بمقتضى نصوص العقد (خضع لعدة قواعد دقيقة : الشكاوى يجب ان تستنفذ جهدها اولا من خلال القنوات الفرعية ثم ثانيا تحذير صاحب العمل كتابه في وقت مناسب واخيرا الحصول قبل الاضراب على ترخيص بذلك من الاتحاد فقد كان الاضراب نفسه خاضعا لقواعد واجراءات محكمة دقيقة . وهكذا اتفقت الشركات الاتحادات . فتكون قد وضعت حجر الاساس في العلاقات التعاقدية وتصميمها على احتواء كل الخلافات مثل : العمل على منع الحركات الفجائية . والمستقلة . والتي يقوم بها عمال الورش . ولكن لفظ « احتواء » تطلب اهتماما اكبر فبفضل انتشار نظام المساومة كما قال جيمس و. كوهن خبير العلاقات الصناعية في عام ١٩٦١ كان الانسان يتصور ان حركات الاضراب غير القانونية ستغتفى من كل الصناعات الامريكية ولكنها على العكس لم تختف فصناعه

الصلب (كما جاء في سجلات الجمعية الصناعية) شأدت ٧٨٨
أضرابا عن العمل كلف الصناعة ٧٢٩,٢٠٠ طنا في الانتاج عام ١٩٥٦ -
١٩٥٨ . ٧٢٩,٢٠٠ طنا في الانتاج عام ١٩٥٦ - ١٩٥٨

اما مكتب الولايات المتحدة للاحصائيات العمالية فبرغم انه لم
يسجل عدد الاضرابات غير القانونية الا ان لديه سجلات منفردة
ومنفصلة عن الاضرابات القصيرة والاضرابات التي كانت تحصل
وقت سريان العقد (بدون ان تبين هذه الاضرابات خروجاً على نص
العقد ام لا وكلا النوعين من الاضرابات كانت تحتوى الاضرابات
الممنوعة وكانت معتدلة اهان الخمسينات

وفي عام ١٩٦١ كان ثلث عدد الاضرابات تشتعل اثناء فترة سريان
العقود وقد دلت التحقيقات المتعددة في الحركات التي كانت تحصل
داخل الورش اثناء هذه الحقبة (حقبة الخمسينات انها تشمل جميع
انواع الاضراب من اساليب الضغط بواسطة تعطيل العمل واحداث
المضايقات لرؤساء العمال ولهذا سأل البروفيسور نفسه لماذا بعد
عشرين عاما من التجارب والتوصل الى افضل اجراءات الشكاوى
التي قد وصل اليها الانسان ما زال العمال الامريكيون يشتركون
بصفة منتظمة في اساليب مختلفة للتعبير عن شكواهم من شأنها
تعطيل الانتاج والفساد العلاقات داخل الورش ؟

. وحين يغتسلط عمال المصانع بانتظام بسبب العمل او وجودهم في
مكان ما بسفتهم عمالا فانهم يكونون عصبة او مجموعات ذات
صفة رسمية ثم يحاولون بعد ذلك وبقدر استطاعتهم ان يفرضوا
انظمتهم غير الرسمية على زملائهم وملاحظيهم وكان نشاط جماعات
العمال هذه تعبر عن التنظيم الاجتماعي داخل الورش .

وكانت جماعات العمال هذه قد سبقت بزمن قيام الاتحادات
وايضا كانت هذه الجماعات هي الوحدات النشطة التي كانت تصدر

كفاح عمال الرقب الصغيرة ابان فترة اضرابات الجلوس على الارض
وسنوات الحرب . ولم يضعف نشاط هذه الجماعات ابدا تحت تأثير
التسويات التى تمت بين العمال والادارات فى الفترة التى تلت
الحرب لقد وفرت العقود لجماعات العمال مها كانت خططهم
الحماية ضد الانتقام والتحكم من جانب اصحاب الاعمال لقد اصبح
لديه فى شخص مراقب الورش زعيم معين من قبل الادارة وله
صلاحية رسمية وعلى استعداد لتأيد نشاطاتهم لاسباب سياسية . ان
مصادر جذور هذه الجماعات العمالية على اى حال ترجع الى نوع
من التكنولوجيا كما هى العادة المنفذه فى كل مصنع وكذلك (الى
حد ما الى اقتراح النقابات العمالية مع طبائهم الى تمييزهم
كاجناس .

وفى مجال صناعة المطاط كان عمال اطارات السيارات والعمال
الذين يعملون داخل الحفر وكذلك بعض الجماعات الاخرى
الرئيسية يجمعهم جميعا شعور قوى يشخصية وكرامة الجماعة
وكانت التنظيمات المستمرة فى ظروف العمل (من رطوبة الى
انواع متباينة من المطاط الخ ..) .
تؤدى الى قيام الجدل . والاختلاف حول تلك الامور ومستوى
الانتاج وحدث اى اضطراب حول اى نقطة بسبب تعطيل بقية
الخطوط المطلوبة لصناعة الاطارات كلها وقد قال احد الرسميين
المحليين ان صانعى الاطارات هم صنف مختلف عن الاخرين

ان عمال الحفر عرفوا بحبهم للاستقلال واشتهروا بضرابهم عن
العمل فان لهم وعمال الاطارات تاريخا طويلا فى ادارة الاقسام
حسب احوالهم فهم على استعداد دائما للقيام باية حركة حتى ولو
كانت على حسابهم لقد مرت بمصانع اكرون صور كاملة للحياة
العادية داخل الورش الامريكية فكلما زاد تماسك هذه الجماعات

العمالية وهي جماعات غير رسمية وزادت من قدرتها على فرض الضغط كلما كانت فرصتها اكبر على البقاء كعامل مؤثر وقوى في جميع العمليات الصناعية

ولهذا كانت هذه الجماعات تشكل تحديا حقيقيا لقواعد تنظيم العمل داخل الشركة فقد كانت لديهم الوسائل التي تسهل لهم تخطيطهم قواعد تقديم التظلمات كليات وجزئيا والا كان البديل هو الالتجاء الى الضغط على الادارة حتى تجد لهم حلا مناسباً . اما الاجراء الرسمي كما تحدث عنه كوهن (بذلك) في التحليل الدقيق الذي اجراه في حالة تظلم واحدة فكان من الممكن ان يستر الحقيقة بينما كانت نتيجة هذا التظلم ان تحولت القضية الى مساومات غير رسمية حتى تناولت معالجة مسائل لم يرد ذكرها في الشكوى نفسها . وكانت ضغوط جماعات العمل هذه تظهر بشكل كبير في عملية فصل الملاحظ (وهو الخط الاول للشركة) عن الادارة ونزع بعض التنازلات منه والتي كانت لا تعرفها من قبل او انها سبق ان رفضتها وكان هذا ما اسماه كوهن بالمساومة الجزئية وهكذا كان الاسلوب الذي اتبعته (في العادة) جماعات الورش لتشكيل ظروف العمل وفق رغبتهم متعددين بذلك البناء الموافق عليه والذي امكن التوصل اليه عن طريق المساومة الجماعية

وعلى اى حال فقد كان هذا الصراع غير متكافئ فقد كانت القوة في جانب قانون نظام العمل داخل الورش اما في انجلترا (حيث كان العقد لا تنزل نصوصه لتصل تنظيم الورش) فكان الملاحظون هم الذين يقومون ببناء اطار المساومة العمالية مستقلين في ذلك عن الهيكل الاتحادي اما في امريكا فان المساومة الجزئية لم تستطع ان تطور نفسها حتى تصبح نظاما متكاملا للمساومة داخل الورش لان قواعد تنظيم العمل قد سبقتها احداث تنظيمات لنشاط

الجماعات العمالية قد تستطيع جماعات العمال ان يحدثوا ضغطا ولكن كما قال سوسنر سليشتر (كان العمال يدركون انه قيامهم باحداث هذه الضغوط انها يقومون بعمل غير قانونى . انه من الصعب تصور وجود مانع اشد قسوة من ذلك ويقف ضد المظاهر الهامة . ظاهرة التعبير عن الذات التى كانت تقوم بها الجماعات العمالية

ان العقد يستند الى قوة القانون، امام حركات العمال وكانت العلاقات الرسمية بين الاتحادات والشركات مستمدة من العديد من أنواع المساومة ولكن كل من الشركة والاتحاد بالرغم من اختلاف دورهما (فالشركة كخصم والاتحاد كمحام في المسائل المتنازع عليها فقد كان يجمعهما معا تعاون غير معترف به رسميا في الوقوف ضد كفاح عمال الورش فالاتحاد من ناحيته ومثله في ذلك مثل الشركة كان يعتبر حركات جماعات العمال تحديا مشاكسا لاوامره وانها تعطيل لنصوص العقد كما انها لا تراعى احترام مهمة ممثل الاتحادات علاوة على انها تعطى فرصة للملاحظين الورش لاتخاذ مواقف مستقلة وقد يستغل هؤلاء الملاحظون هذه الحركات لتقوية انفسهم بين العمال في الوقت الذى كان الاختبار الاساسى لرئيس الاتحاد هو قدرته على السيطرة على اى ضغط قادم من اسفل (اى من الورش وحتى يتمكن من فرض هذه السيطرة فإن الرئيس يحتاج الى مساندة الادارة .

والادارة بدورها تحتاج الى مساندة حتى انه جاء فى دراسة قامت بها جمعية التخطيط القومى لشركة ليبى أوينز-فوردان كل ماكانت تريده هذه الشركة ان نرى " اتحادا يستطيع ان يبيع العمال فى الورش نظير نسبة جديدة من المكافآت " . وان يقول " لا " للعمال

الذين لا احقة نضلماهم .. ان اتحادا قويا ومسئولا هو ذلك الاتحاد الذى يستطيع الاستمرار على احترام العمال ويعرض عليهم يسا رقابته . ولكن يمكن تحقيق هذا الهدف قالت جمعية التخطيط فى دراستها عن الشركات ان الادارة « كانت على استعداد للذهاب الى ابعد من منتصف الطريق فى بعض الامور وكانت الادارات تأخذ فى اعتبارها دائما الآثار المترتبة على سياستها على اجترام ونفوذ زعماء الاتحادات بينما كان زعماء الاتحادات (فى معظم الاحيان) يستعملون رغبتهم فى المعاونة « كاساس قوى فى المساومة فى طلب المزيد . وكان كل من الطرفين يحاول فى اصرار فالاتحادات تحاول الدفاع عن هذا النوع من التعامل والشركات تحاول الدفاع عن اسلوب المساومة (المتسم بالواقعية والذى يتناسب مع الظروف التى تجرى فيها المفاوضات

ان هذه المواقف المتباعدة والمتنافرة كانت تنبع اساسا من فلسفة العلاقات - الصناعية عند اصحاب الاعمال ومن التيارات الداخلية العمالية . ولكن وبالرغم من ذلك فقد كان من الضرورى ايجاد ارض مشتركة للتعاون بين الشركات والاتحادات وكانت هذه الارض هى الاهتمام بادخال عمال الرتب المصنفة داخل حدود الالتزام بينود العقد . وكان هذا التحالف (غير المقدس والمتناقض) هو الذى ساعد على ضرورة تقديس حرمة قواعد العمل ونظامه فى الورش .

وكان توزيع منافع هذه الاجراءات داخل الورش توزيعا غير متكافئ . فاذا اختصم العمال بسبب خطوة من خطوات الادارة فان هذه الخطوة تستمر سارية حتى يتم تغييرها من خلال القنوات المتبعة عند النظر فى التظلم وفى المقابل الاخر العامل المتجاوز فانه يقع تحت طائلة النظام مباشرة ويعتبر مذنباً حتى تثبت براءته .

ان هذه الترتيبات الملتوية كانت تضع الخطوة الاولى فى بد صاحب العمل وكان اقدر على استخدام (وبشكل افضل) هذه القواعد والاجراءات وكانت اية زيادة او اضافة او تعقيد لهذه الاجراءات والقواعد تشكل عبئا اضافيا على معلومات الخبير او المحامى . فعند الخطوة الثالثة او الرابعة من اجراءات النظر فى التظلمات قد يستطيع رجال الاتحاد الاجتماع بالادارة على قدم المساواة ولكن هذا التطبيق العملى واليومي قد اثبت ان ملاحظى الورش اعضاء الاتحادات الاقليمية ليسوا على المستوى الذى يؤهلهم للوقوف على قدم المساواة مع رجل العلاقات الصناعية وهو رجل معترف .

وقد لاحظ جورج شتراوس فى دراسة بمصن مصانع مدينة بافالو عام ١٩٦١ أن هناك زيادة مطرودة فى استخدام نصوص العقد الاجبارى الصال على تقديم تنازلات اى بمعنى اخر اصبحت القواعد والاجراءات هى المقابل المتساوى (فى نظر الادارة لخطط الضغوط التى قد تقوم بها جماعات العمال - فطالما كان للادارة اليد العليا كما كان الحال اثناء فترة الاقتصاد المتهالك فى مصانع بافالو فان العقد يمكن ان يتسلل ليصبح فى خدمة الشركة وحدها .

ان هذه المزايا تعتبر على الهامش الى جانب القيمة الحقيقية لقانون نظام العمل . فقد ذكر دافيدلويين اصحاب الاعمال فى مقال له بالمزايا من الوصول الى حلول منظمه للنزاعات التى كانت تنشأ على مستوى الورش : فاولا - ضمان الاستقرار فى عمليات - الانتاج طول مدة العقد وذلك على عكس ما كان يجرى العالم الصناعى من صراعات مستمرة - وثانيا - تكليف رجال الاتحاد بتنفيذ القواعد والاجراءات وبذلك اصبخوا اداة فى يد

الإدارة وأخيرا - استمرار تدفق المعلومات عن المشاكل في العمل (وهي تأتي ضمن التظلمات وهذه تكون جزءا من معلومات الإدارة .

ان قوة رأي لويس طالما ان الصناعة الامريكية تأخذ به ويمكن في انه عمل على تأمين مستقبل القواعد والاجراءات المعمول بها في الورش . فان الخطوات التي توالى متتابعة عن طريق المساومة الجماعية أصبحت من الممكن ادخال اى تعديل عليها او حتى حذفها ولكن بشرط اتباع نفس الاسلوب . وكما علقت الادارة اهمية على نظام اسلوب التظلم فانها قاومت بنفس القدر اى تعديل لنظام المساومة الجماعية باى - اجراءات اخرى . وكذلك نستطيع القول بان زعامة الاتحادات وهي التي كانت تتولى تصفيه المطالب المحليه كان تمتلك القدرة على تأييد اى تغييرات تعاقديه من شأنها ان تعيد السلطة ثانيه الى عمال الورش . ان نظام المساومة الجماعية قام بدور كبير وفعال في تقوية وتدعيم النظام والقانون داخل الورش .

ان الضمان القوى لكل ذلك موجود في يد العمال انفسهم . ففي السنوات الاخيرة من الستينات قامت حركة كفاح بين صفوف العمال من ذوى الرتب الصغيرة . وقام المكتب الفيدرالى للوساطة والتوفيق فوضع احصاء شمل حالات رفض اعضاء الاتحادات للمقود واكتشفت ان هناك مشكلة كان من النادر جدا يعتقد انها توجد حتى عشر سنوات من قبل . في سنة الذروة اى عام ١٩٦٧ سجل المكتب الفيدرالى هذا اكثر من الف (١٠٠٠) اتفاقية لم تحصل على الموافقة عليها وهي تمثل ١٤.٢٠ ٪ من مجموع الاتفاقيات وكذلك لاحظ المكتب ان المعارضة لزعماء الاتحادات (حتى ما كان مستقرا منها وقلويا وغدا امر لم يكن يسمح به كثيرا في

الخمسينات اصبح شيئا عاديا فى الستينات ووصلت هذه

المعارضات الى اتحادات قوية جدا مثل : اتحاد عمال المناجم واتحاد عمال الصلب واتحاد سائقى العربات . ويرجع هذا التمرد والمعارضة الى اسباب فى منتهى التعقيد والصعوبة على الفهم (فبعض هذه الاسباب يعود الى بنود الحماية التى وردت فى قانون جريفيين و لاندربم لعام ١٩٥٩ وبعضها جاء نتيجة الضغوط الاجتماعية والعنصرية ابان فترة الحرب الفيتنامية وبعضها ناتج عن التغييرات التى طرأت على اجيال القوى العاملة ولكن من المؤكد ايضا انها تعود الى حالة التذمر من العمل الجائر فى الصناعة الامريكية . ان حوادث الاضرابات التى قامت بنص العقد ارتفعت من ١٠٠٠ (الف) حالة تقريبا عام ١٩٦٠ الى الفين (٢٠٠٠) عام ١٩٦٩ وهذا يشير بالتأكيد الى الاهمية المتزايدة للمسائل المتصلة بالورث وربما كذلك الى زيادة حوادث الاضراب غير القانونية (لان الاحصاءات لم تفرق بين الاضرابات المسموح بها وبين الاضرابات التى تعتبر خارجة على العقد

اما فى صناعة السيارات فقد ظهر ان حالات الغياب بين العمال فى الستينات قد ارتفعت من المستوى العادى وهو ٢,٥ ٪ الى ٥ ٪ وكانت النسبة تزيد على ذلك فى ايام آخر الاسبوع . وفى مصانع شركة جنرال موتورز للتجميع فى مدينة لوردزفاون بولاية أوهايو (وهى مصانع متقدمة جدا) كان الاضراب الذى استمر ثلاثة اسابيع عام ١٩٧٢ بسبب الاسراع فى الانتاج يعتبر رمزا للشورة على ضغوط العمل فى الصناعة الامريكية .

لقد اعادت تلك النبضات (والتى كانت خلف هذه الفورات كفاح عمال الورش الى الحالة التى كانت عليها فى فترة ما بعد الحرب مباشرة . حتى ان أحد ممثلى اتحادات مدينة بافالو

قال « لما يصفى العمال الخلافات بطريقتهم الخاصة فانهم يشعرون بالراحة لكونهم صفوا المنازعات بانفسهم » . « لذا كانوا يشتركون مباشرة فى تحديد شروط - اعمالهم » . اما اذا كانت المسائل تسوى بالطريقة القانونية عن طريق تقديم الشكاوى فان ذلك يعتبرونه امرا غريبا عنهم . وكان هذا الشعور بالرغبة فى تصفية الخلافات داخل الورش يجرى (كالتيار السفلى) خلال الموجة الجديدة من كفاح الرتب الصغيرة للعمال ولكن حالة التذمر هذه لم تستطع ان توجه نفسها الى قانون التنظيم داخل المصنع وهو القانون الذى امكنه السيطرة على نشاط حركات عمال الورش . والواضح ان - حركات التذمر والاحتجاجات كانت موجهة ضد اجراءات النظر فى التظلمات . وان كان بعضهم مثل عمال المناجم قد طالب ايضا بالتوسع فى حق القيام بالاضراب . وان مبدا ايجاد اجراءات لبحث الشكاوى لم يكن هو السبب فى الاحتجاجات وانما كان ذلك فى طريقة تنفيذ هذا المبدأ تراكمات من بقايا الشكاوى التى لم تحل وادلة وهيرة على اعتراض اصحاب الاعمال على الحلول وشعور بعدم جدوى الاجراءات الطويلة المعقدة . وقد كان اوضح دليل على تمسك العمال بالنظام والقانون هو ذلك الذى ظهر عندما كان زعماء الاضرابات لعمال الرتب الصغيرة يطالبون باعتماد كبير على الحركات من داخل الورش فانهم كانوا يطالبون باستعادة حرية القيام بالاضراب ولكن بالطريقة القانونية « اى بالحصول على هذا الحق مكتوبا فى العقد . اما النصوص التى كانت تحدد حقوق العاملين فانها لم تكن هدفا للهجوم بالمرة من جانب عمال الرتب الصغيرة .

ان رسم حدود واضحة جدا للقواعد والنظم يبدو كانه الطريق الذى يوصل الى العدالة فى الصناعة . لقد وطدت قوانين نظام العمل نفسها فى داخل المصانع . وامتدت جذورها الى آفاق بعيدة وعميقة

حتى صارت جزءا من البيئة التي تحيط بالمصانع الحديثة وهي بهذه الصفة قد أصبحت أداة لكبح الحركات التلقائية - للعمال الأمريكيين . وفي المذكرات التي كتبها فكتور ريدور بعنوان « اخوان ريدور » عام ١٩٧٦ قال (وهو يشعر تماما بما حققته المساومة الجماعية لعمال مصانع السيارات) اما بالنسبة للعمال انفسهم فقد حققت لهم العدالة الاقتصادية وكذلك الظروف المحترمة ولعائلاتهم امكانيات كبيرة للامان والكرامة .

ولكن فكتور ريدور لم يذهب الى ابعد من ذلك الا بعد وقت طويل حينما تساءل وهو يتدبر امر ازمة التضخم في السبعينات : لم يكن من الواجب الآن ان ياخذ العمال عبءا من التجربة الاوروبية ويفكروا في « ديمقراطية اجراءات اتخاذ القرار الكلى على مستوى جميع الشركات المتضامنة حتى يسمع صوت العمال وصوت المستهلكين في مجال ادارات الشركات المتضامنة »

ان هذه الامال على وجه الدقة كانت نوايا وولتر ريدور منذ عشرات السنين عندما كان يطالب بانشاء مجالس صناعية اثناء الحرب العالمية الثانية . ومرة اخرى عندما كان يواجه شركة جنرال موتورز بعد الحرب العالمية الثانية . لقد اصبح ذلك تاريخا بعيدا وصارت الحركات الكفاحية كأنها اشباح وليست حقيقية حتى ان فكتور قد نسي تلك الامور تماما

استخدامات القوى الجزء الثانى

العمل السياسى

عقب انتهاء الحرب العالمية الثانية . كان أمام جهود القوى العاملة على ما يظهر فرص لا حدود لها للعمل السياسى ، تماما مثل ما كانت عليه الحال فى المساومة الجماعية . ولم يكن غريبا التنبؤ بأن القوى العاملة فى أمريكا سوف تقوم بدور يشبه الدور الذى لعبته الحركة العمالية فى بريطانيا فى الحياة السياسية . ولكن فى النهاية اكتفت الاتحادات العمالية بالقيام بدور أقل من ذلك بكثير . وكما كان الحال فى قطاع الصناعة ، هيأت الاتحادات العمالية نفسها لتلعب دورا وان كان له تأثير أكبر مما كان قد سمح للاتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى ولو أنه كان لا يزال دورا محددا لا يقدر على أن يؤدى جهدا رئيسيا فى النظام السياسى . والنتائج المتشابهة للعمل السياسى والمساومة الجماعية لم تأت جزاها فطالما كانت القوى العاملة .. سيدة نفسها وطالما كانت الحركة العمالية تتمتع بحرية الاختيار فإن السبيل الذى اختارته فى كل من العمل السياسى والمساومة الجماعية جاء ثمرة لتراث فكرى عام متأصل الجذور فى حركة الاتحادات الصناعية فى أمريكا منذ البداية ..

لم يهتم الناس كثيرا بالحركة العمالية منذ البداية بقدر عدم اهتمامهم بالماضى . ولكن فى الأربعينات اتسع اهتمام الرأى العام بشكل كبير بالحركة العمالية وكان الأمر الذى ميز الحركة العمالية أثناء هذه الفترة (فترة التطوع) ليس العمل على إبعاد التيارات السياسية عن سياسة الحركة (وكان جومبرز يدرك أن هذا أمرا

مستحيلا ؛ وانما كان الاصرار على أن يكون اهتمام القوى العاملة بالسياسة متعلق بالأمور التي لها علاقة مباشرة بالاتحادات العمالية وطلبات العضوية .

هذا هو تفسير السبب في اهتمام الاتحادات العمالية الكبيرة بالحياة السياسية المحلية واشتراكها فيها حتى أثناء الفترة التي ارتفع فيها الشعور بالحركة التطوعية داخل الاتحاد الفيدرالي للعمال الأمريكي . وكلما زاد تعمق مصالح العمال أكثر فأكثر الى داخل نطاق مجلس الشيوخ الأمريكي كان الاتحاد الفيدرالي للعمال الأمريكي يصعد من نشاطه في مجال السياسة القومية . وابتداء من « لائحة المظالم » عام ١٩٠٦ ، الى الجهود المحمومة التي كانت تدور داخل الأروقة من أجل اصدار قانون واجنر ١٩٣٥ كان هناك تيار يجرى باستمرار حاملا معه اهتمام رجال السياسة العمالية بالحركة العمالية . ولم يفتأ أبدا حتى بعد فترة « الخطة الاقتصادية الجديدة » ولكن في مستهل الثلاثينات بدأت الحركة العمالية ، تشغل نفسها بالاهتمام بمجموعة أكبر من المسائل الاجتماعية . وأعلن فيليب موراي عام ١٩٤٤ : « لقد بدأ الآن تحول جديد بأن تتزعم القوى العاملة في أمريكا .. حركة قومية تركز نفسها للرعاية الاجتماعية وبنفس القدر الذي تهتم فيه بمصالح مجموعات العمال » .

وقد جاءت مصادر هذا التحول التي لم توضح حتى الآن بالكامل من ادراك القوى العاملة أثناء فترة الكساد الكبير . وذلك بأنه لا يمكن فصل رفاهيتها عن المجتمع الكبير الذي يعمل بطريقة سليمة . ومن الخصائص التي تميزت بها « فترة الخطة الاقتصادية الجديدة » اشتراك الراديكاليين والتقدميين من أصحاب الفكر وكذلك العديد من الحركات والمصادر الأخرى التي أجبرت

التنظيمات العمالية على التطلع الى افاق أبعد من مصالحها الضيقة . ففي الأربعينات في مدينة ديترويت قام عمال السيارات المتحدة بتأييد قضية السود بشأن الاسكان ووحشية رجال الشرطة وكونوا تحالفا دائما مع جماعات من السود كانت (حتى ذلك الوقت) تتشكك في نوايا الحركات العمالية ولا تثق فيها . وفي التقرير الذى كتبه أوجاست ميير ، واليوت رادويك قدم الكاتبان تفسيراً مشيراً ومبرراً : كان من الأسهل عليهم أن يناضلوا في سبيل الحقوق المدنية أمام الرأي العام من أن يؤمنوا للعمال السود .. في صناعة السيارات معاملة متساوية داخل المصانع او حتى داخل اتحاد عمال السيارات . ومن الواضح أن القوى العاملة كانت تميل الى تبني قضايا الانسان العادى كما لو كانت قضيتها الخاصة . وكان هذا الاتجاه ملحوظا جدا لا داخل مجلس التنظيمات الصناعية وحده بل في الاتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى أيضا ، ولكن بشكل معتدل وغير متقدم .

لقد ربطت الحركة العمالية نفسها ببرنامج الدولة للرعاية الاجتماعية . هذا البرنامج الذى أعلنت عنه (أثناء الحرب) القوى القديمة وشرحه في حماس شديد هنرى والاس نائب رئيس الجمهورية . وقد أخذت هذه الرعاية شكلها الرسمى في « اللائحة الاقتصادية للحقوق » . والتي أعلنها الرئيس روزفلت في يناير ١٩٤٤ . وبمقتضى هذه اللائحة ارتفعت الضمانات الأساسية الى مستوى حقوق الانسان ، واتسع نطاقها لتشمل أكثر من مجرد تأمين الدخل والتأمين الصحى والأسكان . وقد دعت العناصر التقدمية الى خطة قومية ، وكذا سياسة اقتصادية تهدف الى تأمين فرص عمل لكل الناس ، وهم بذلك يكونون قد خلفوا وراءهم تلك العموميات التى جاء بها الرئيس روزفلت . كما أعلن مجلس التنظيمات الصناعية

« أنه عندما تنتهى الحرب سيكون لدينا شعب يتطلع فى شفق لوجود فرص عمل للجميع لذا لا يجب ان تنقصنا خطة لتشغيل الصناعة بالكامل كما يتحمل رئيس الجمهورية وأعضاء مجلس الشيوخ مسؤولية العمل لتحقيق احتياجات الشعب .

ولقد ظهرت أعراض أخرى كبيرة أدت بالضرورة الى توسيع النشاط السياسى للعمال ، فقد أصبح غير كاف الاقتصار على توزيع قائمة تحوى أسماء أصدقاء العمال وأعداءهم ثم يترك الأمر بعد ذلك لأعضاء الاتحادات (باعتبارهم ناخبين) كى يؤدوا واجبهم ، لذلك تمكنت « رابطة العمال المتحايدين » فى عام ١٩٣٦ (وهى رابطة

قامت بمساعدة كبيرة من مجلس التنظيمات الصناعية وتأييد أقل من الاتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى) أن تبين ما يمكن عمله لجمع الأموال والحصول على أصوات الناخبين لصالح الرئيس روزفلت . ومع هذا فقد وقعت هذه الرابطة ضحية للنزاع المدمر الذى قام بين لويس والرئيس روزفلت . ولما استبعد لويس من مجلس التنظيمات الصناعية انضمت الرابطة له . أما انتخابات الكونجرس لعام ١٩٤٢ فقد كانت نكبة على الحركة العمالية بمقاييس أنصار مجلس التنظيمات الصناعية داخل أروقة مجلس الشيوخ لأن ربع أعضاء المجلس فقط كانوا ممن يعتبرون أصدقاء « للحركة العمالية .

كما استطاع قانون سميث وكونللى المتحدى للعمال والمعروف « بقانون الحرب للخلافات العمالية فى عام ١٩٤٣ » أن يفوز بموافقة مجلس الشيوخ بالرغم من اعتراض الرئيس روزفلت . كل تلك الأحداث زادت من يقين مجلس التنظيمات الصناعية بأنه فى حاجة كبيرة الى مزيد من الجهد والعمل المركز . أما لجنة العمل السياسى تحت رئاسة سيدنى هيلمان

فقد أدت خدمات جلييلة فى معركة الانتخابات لعام ١٩٤٤ . لقد أقامت اللجنة أربعة عشر مكتبا اقليميا كانت تنتشر فى جميع أنحاء الدولة . وكذلك شبكة من التنظيمات وصلت الى مستوى الوحدات الادارية الصغيرة فى المناطق التى بها قوة عمالية كبيرة . أما زعماء الاتحادات الصناعية الكبرى فقد كرسوا جزءا كبيرا من وقتهم للعمل للسياسى طوال الأشهر الأخيرة من المعركة . وتمكنت هذه اللجنة لجنة العمل السياسى (ومعها تابعتها لجنة المواطنين القوميين) (وهى لجنة عمالية) من جمع ١.٤ مليون دولار . وبهذا تكون هذه اللجنة . (وهى اليد الدافعة لمجلس التنظيمات الصناعية فى قلب المعركة الانتخابية) قد برهنت على الأهمية الجديدة للجهد السياسى لجناح الاتحادات الصناعية بالحركة العمالية . أما الاتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى فقد اضطر الى الوصول لنفس النتيجة بفضل الموافقة على قانون تافت . وهارتلى عام ١٩٤٧ . لذلك بدأ فى انشاء رابطة خاصة به تدعى « الرابطة العمالية للتربية السياسية » وفى عام ١٩٤٨ عندما أجريت الانتخابات فى تلك السنة أثبتت النتائج أنها كانت تساوى المبالغ التى صرفت عليها من قبل مجلس التنظيمات الصناعية .

ولكن ما هو الدور الذى يمكن أن تقوم به المنظمات العمالية فى السياسة الأمريكية ؟ ان هذا السؤال لم يزعج الاتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى على وجه الخصوص . فان قيام نشاط سياسى للاتحاد الفيدرالى قال عنه جورج مينى السكرتير المالى « ليس معناه تحولا عن الفلسفة السياسية القديمة للاتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى وهى تلك السياسة التى تنادى بالآلى اهزم عدوك وكأنه صديقك ... ان هذه الفلسفة مازالت حتى اليوم مثل ما كانت عليه عندما نادى بها صموئيل جومبرز من سنوات عديدة » أما الفكرة

الحيادية السياسية دون بقية المداخل السياسية الأخرى فكان من المتوقع لها أن تنتهى بسبب عدم فاعليتها إذ أنها كانت تتجنب أى ارتباط رسمى مع الكيانات السياسية الأخرى كما أنها كانت لا تنادى بضرورة اذشاء منظمة مستمرة لها (الواقع أن الاتحاد الفيدرالى لم يكن لديه أى ادارة سياسية قبل اذشائه للرابطة العمالية للتربية السياسية ، ولكن كان للموقف الحيادى (ومن خلفه قوى كبرى تدفعه الى الأمام) من المزايا ما يجعله جديرا بالتمسك به وخاصة حين تبنى التشريعات التقدمية وساند القوة العمالية المساومة مع الحزبين . علاوة على ما تقدم كانت نظرية الحياد قد ضربت جذورها بعمق فى التفكير الاتحادى العالى وخاصة فى الاتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى وحده . كما أن الرغبة فى التمسك بالشخصية المستقلة والخوف من الارتباطات المعقدة التى كانت تزعج أعضاء الاتحادات الصناعية التابعة لمجلس التنظيمات الصناعية .. قد دعت من قوة الفكر الحيادية حتى أن فيليب موراي انفجر فى عام ١٩٤٣ قائلا « انى أتحدث عن نفسى ، أنا لست فى حالة عقلية أن أقول للحزب الديمقراطى^٣ أو أى حزب آخر هانحن أشخاص أذلاء وبؤساء ونحن مستعدون أن نقدم أجسامنا وأرواحنا ، وفى حالة من الاستسلام الذليل » وللحقيقة كانت لجنة العمل السياسى التابعة لمجلس التنظيمات الصناعية تقبنى هى أيضا وباستمرار الفكر الحيادى. وكان التيار الداخلى والمحمل بهذا الفكر يندفع الى السطح وباصرار كل مرة يشترك فيها العمال فى الحياة العامة الأمريكية .

الا أن المحيط السياسى صار أقل احتفاء بفكرة الحياد عاما بعد عام . وأصبح البقاء فى منطقة التوازن بين الحزبين ، كما كان يريد جومبز سياسة لا يمكن الاستمرار عليها . لذلك أخذت أصوات العمال (التى كان يتقاسمها الحزبان) تميل بوضوح نحو طوابير

الحزب الديمقراطي منذ أيام الرئيس ويلسون وهكذا كان موقف القوى العاملة من الحزب الديمقراطي منذ العشرينات وفى فترة الخطة الاقتصادية الجديدة . وكذلك كانت الحركة الحيادية تمثل الجناح المتواضع فى الحركة العمالية الأمريكى لم يتنكروا لفلسفته القديمة وقال جورج مينى ان اهتمام العمال ليس منصبا على كيفية ادارة سياسة البلاد ، وانما اهتمامنا كله موجه نحو حماية أنفسنا . فلما اتسعت دائرة اهتمامات العمال بالأمور العامة كلما قلت قدرتهم على التعامل بالتساوى بين الأحزاب .

وعندما فاشد الجمهورى التقدمى واين مورس مساندة الاتحاد للأجنحة المتحررة فى كلا الحزبين رد والتريزدر بقوله :

« فى هذه الحالة سيتمنع كل من الحزبين من اتخاذ موقف حازم وجاسم لترجمة وتطبيق هذه السياسة لأن جهود أى حزب منها ستكون موجهة نحو القضايا الأساسية » .

ومنذ البداية كان واضعو الخطط فى لجنة العمل السياسى التابعة لمجلس التنظيمات الصناعية قد رأوا أن رسالتهم الحقيقية هى تدعيم الحزب الديمقراطى لأنه من الغطاء « أن ندعى أن هناك أى امكانية فى تحقيق أى تأثير داخل الحزب الجمهورى ... لذلك فنحن نوصى بأن نعمل على تنفيذ خططنا من خلال الحزب الديمقراطى » . وبصرف النظر عن الموقف الحيادى الرسمى للجنة العمل السياسى التابعة لمجلس التنظيمات الصناعية الا أن التطبيق العملى أوضح أنه عندما يكون هناك أى مرشح ديمقراطى ولو كان قافها فهو يستطيع عادة أن يضمن مساعدة هذه اللجنة له مهما كانت مزايا منافسه .

ان ذلك الانحياز نحو الحزب الديمقراطي يفسر السبب في فشل صديق مجرب مثل السناطور روبرت لافوليت الابن عام ١٩٤٦ عن ولاية ويسكونسن . ويفسر اضطرار واين مورس في وقت متأخر بعد ذلك أن ينضم الى الحزب الديمقراطي .

وقد ساعدت شخصية الرئيس روزفلت والحماس الذي قبولت به العملة الاقتصادية الجديدة على أن يملك مجلس التنظيمات الصناعية هذا الطريق بسهولة . وأما الاتحاد الفيدرالي للعمال الأمريكي فكان (من منطلق موقفه الحيادي) لا يتدخل في تأييد المرشحين للرئاسة أو للأحزاب . الا أن هذا الموقف الحيادي ما لبث أن تهاوى في عام ١٩٥٢ عندما أيد الاتحاد الفيدرالي للعمال الأمريكي انتخاب الرئيس ادلاي ستيفنسون .

أما اذا أمعنا النظر داخل هذا الارتباط القطبي مع الحزب الديمقراطي فاننا نلاحظ نوعا مختلفا من النضال العمالي . فعند قيام مجلس التنظيمات الصناعية عادت الأحلام القديمة بأشياء حزب مستقل يعتمد على الاتحادات الصناعية المناضلة كقاعدة سياسية واسعة تضم العمال والفلاحين وغيرهم من المجموعات الأخرى مثل تلك التي خاطبها لويس في النصف الأول من عام ١٩٤٠ حين كان يفكر في جدية تامة في اذشاء حزب ثالث (وهذه المجموعات هي شباب المؤتمر القومي والجمعية الوطنية لترقية الملونين ومؤتمر الزنوج الأمريكيان وحركة المهاجرين الى المدينة لكبار السن) .

أما الحرب العالمية الثانية فقد أضعفت الحماس لاذشاء حزب ثالث كرد فعل وانجرافى مع سياسة الحقوق المشروعة المعلنة من الحزب ومن جهة أخرى كتفسير سياسى لكفاح العمال من الرتب الصغيرة في داخل الاتحادات الصالية . ففي مدينة نيويورك أعلن

اسم مرشح له لمنصب حاكم الولاية في انتخابات عام ١٩٤٢ ان هذا الحزب الذى قام عام ١٩٣٦ بواسطة مجلس التنظيمات الصناعية كان يهدف فى أول الأمر أن يضم أكبر عدد من أصوات الاشتراكيين لانتخاب الرئيس روزفلت . وفى عام ١٩٤٢ تبنى حزب العمال الأمريكى مؤتمرا للاتحادات الصناعية ، تحت شعار « تنظيم قوى العمال فى المحيط السياسى بعيدا عن أى حزب آخر » . وفى ميتشجان كون أعضاء اتحادات السيارات فى مدينة ديترويت « اتحاد ميتشجان الفيدرالى للكومنولث » . بعد أن وافق مجلس التنظيمات الصناعية على اذشاء حزب ثالث ، وكان على نمط الاتحاد الفيدرالى الكندى الموجود فى مدينة أونتاريو عبر حدود الولايات المتحدة ، وأهمية هذه الثورة التى انتشرت فى عدد من الولايات الصناعية وضمت عناصر هامة من صناعة الملابس والنسيج والسيارات المتحدة انها تمكنا من قياس رد الفعل الذى ظهر فى صفوف انصار العمال داخل الحزب الديمقراطى ، فى سيرته الشخصية أشار دافيد مورونالد الى أن لجنة العمل السياسى كانت قد بدأت فى خطوات قهرية لتغيير الاتجاه نحو حزب عمالى ثالث . وقال فيليب ميورى ان اللجنة « كانت لا تسمح بأى خطوة فى هذا الاتجاه » . وكان أغلب نشاطها قد انصرف لقمع مثل هذا الهياج السياسى قبل ابتداء معركة الانتخابات عام ١٩٤٤ . وقال أحد المسؤولين فى مجلس التنظيمات الصناعية بعد نجاح روزفلت « أن ذلك يؤكد صحة قرارنا ... ونحن نؤكد قرارنا هذا مرة أخرى ونرفض رفضا باتا جميع الاقتراحات باذشاء حزب ثالث » .

وحين قدم عالم الاجتماع أ . رأيت ميلز عرضه عن زعماء العمال عام ١٩٦٤ اكتشف ان هناك تناقضا ظاهرا فى أفكارهم . نحو انشاء

حزب عمالي جديد . ولما سأله عما اذا كانوا يعبذون قيام مثل هذا الحزب خلال سنتين أو ثلاث أجاب ٢٤ ٪ من الرسيين في مجلس التنظيمات الصناعية و ١٢ ٪ في الاتحاد الفيدرالى للعامل الأمريكى بكلمة « نعم » ولكن ماذا بعد عشر سنوات ؟ ان الاجابة بالايجاب قفزت الى ٥٢ ٪ فى مجلس التنظيمات الصناعية و ٢٢ ٪ فى الاتحاد الفيدرالى للعامل الأمريكى . أما ممثلو الاقاليم فى مجلس التنظيمات الصناعية (وهم أهم مجموعة مؤثرة داخل المجلس) فقد قفزت نسبتهم من ٨ ٪ الى ٦٥ ٪ وهو رقم مذهل . ان ذلك يدل على . أن الحركة العمالية تواجه حيرة سياسية عنيفة . بالرغم من معارضة لجنة العمل السياسى لفكرة انشاء حزب سياسى الا أنها كانت تعود الى الفكرة بشكل منتظم . حتى أن واضع المخطط كانوا لا يحاولون بغض النظر عن الحاجة الى حزب عمال بعد ذلك . ومن جهة أخرى كان آخرون يرون أن الاستقلال سوف يكلف الحركة العمالية ثمنا باهظا على المدى القصير وقال ميورى قبل انتخابات عام ١٩٤٤ « ان حزبا ثالثا لن يفيدنا بشيء » وانما سيبذر الشقاق بين العمال والقوى التقدمية وتكون النتيجة انتصار الأعداء السياسيين وفوزهم فى الانتخابات .

فهل سيأتى اليوم الذى ستدفع فيه القوى العاملة هذا الثمن من أجل وضع الأساس لقيام حزب جديد ؟ من المؤكد أنه لن يأتى اليوم والرئيس فرانكلين روزفلت حيا . فمن كان يؤيد قيام حزب ثالث فى فترة الحرب لم يعارض إعادة انتخابه لرابع مرة وبقيت قبضته على الأمور قوية حتى النهاية بالرغم من أنه لم يكافئ العمال على مساعدتهم له التى كان لا حد لها فى انتخابات عام ١٩٤٤ . ولم يحاول روزفلت أن يخفف من الصيغة المكروهة لتجديد الأمور فى مصانع ليثل للصلب . ولكنه خرج فى يناير ١٩٤٥ بقانون للخدمة

الوطنية عارضه العمال بكل مرارة . وبوفاة « البطل » كما لقبه مجلس التنظيمات الصناعية في نعيه في ابريل ١٩٤٥ بدأ الرباط الذي كان يربط بين الحركة العمالية والحزب الديمقراطي في التحلل

وكان هاري ترومان رجلا مختلفا عن روزفلت من وجوه كثيرة .

صحيح ان روزفلت ومعه مساعديه قد أدار بمهارة معركة ترشيح نائب الرئيس في مؤتمر عام ١٩٤٤ وذلك باصطناع حملة تأييد مزيفة لصالح السيناتور المحافظ جيمس ف . بيرنيز . وأيضا بالانتشار الذكي لنشاط هيلمان الوفي الذي بذل جهدا شاقا للحصول على مساعدة مجلس التنظيمات الصناعية وكان مصرا على اغراق نائب الرئيس هنري والاس بالتهم . صحيح أيضا أن ترومان قد شغل مكان الرئيس الراحل في جديّة في لائحته للحقوق المدنية الاقتصادية . ولكن ما لبثت أن فترت حرارة التأييد التي كانت قد أظهرتها القوى العاملة أول الأمر بسبب واحد هو أن برنامج ترومان للتفسير وللعودة الى الأحوال السابقة قد فشل فشلا كاملا تقريبا . أما فشل ترومان في السيطرة على أعضاء الحزب في مجلس الشيوخ فقد ساعد على عودة ائتلاف المحافظين للظهور في صورة كانت أقوى مما كانت عليه في أي وقت من الأوقات . فاقترحاته عن فترة ما بعد الحرب قد تلاشى الواحد بعد الآخر . : الاصلاح الضريبي والتأمين القومي ضد البطالة ، ورفع مستوى الأجور ، ولائحة العمل الكامل ، والرقابة الدقيقة على الأسعار . أما كياسته التشريعية فقد كانت في غاية السوء فقد زادت من صدمة رجال الاتحادات وزعمائها عما قبل بسبب فعله القوى والعنيف تجاه موجة الاضرابات التي قامت بعد الحرب . ففي ديسمبر ١٩٤٥ قدم اقتراحا بتكوين مجلس لتقصي الحقائق وفترات للتهدة (تصبح في أثنائها الاضرابات أمرا غير قانوني) وأثار هذا الاقتراح رد فعل

عنيف ومزير عند فيليب ميورى فأعلن اتهامه للرئيس بأنه قد خان « الغطة الاقتصادية الجديدة » ... وحينئذ اندلعت الاضرابات فى صفوف العمال (عمال السكك الحديدية) والذى عم البلاد فى مايو ١٩٤٦ طالب ترومان بمنح الحكومة سلطة مطلقة تمكنها من وضع يدها على الصناعات الحيوية وتجنيد المضربين الذين يرفضون العودة للعمل وفرض غرامة مالية وحبس زعماء الاتحادات التى ترفض التعاون . لذلك كان كل قسم صغير فى الحركة العمالية يدين ترومان حتى أن وايتنى رئيس عمال السكك الحديدية وصف اقتراح ترومان بأنه « اللحمة والسدة للفاشية » وتعهد ايضا بصرف كل المبالغ التى فى خزينة الاتحاد لاسقاط ترومان فى انتخاب عام ١٩٤٨

فاذا كانت قدرة العمال السياسية على رؤية التوقعات تبدو وكأنها غير قابلة للاصلاح فهى لم تتخطيط كما فعلت أثناء فترة العودة الى الاحوال الطبيعية هذه . فقد أعلن فيكتور ريدورفى ديسمبر ١٩٤٥ ما يلى « لقد ان الاوان ليبعد العمال أنفسهم عن الحزبين القديمين وأن يصمموا على انشاء قاعدة من العمال مستقلة لقيام حزب وطنى » . وفى ٢٠ سبتمبر ١٩٤٦ أصدر ترومان قرارا بفصل هنرى والاس من الحكومة لأنه كان رمزاً للخطة الاقتصادية الجديدة . وفى الاسبوع التالى لذلك أعلن ٢٠٠ مندوب من مجلس التنظيمات الصناعية ومعهم العديد من حلفائهم المختلفين ادانتهم للحكومة (حكومة الرئيس ترومان) وذلك فى « مؤتمر شيكاغو للتقدميين » وترتب على ذلك تكوين « المندوبون التقدميون الأمريكان » فى ديسمبر ١٩٤٦ وأصدر بياناً حذر فيه أنه « اذا كان الحزب الديمقراطى يتوود الى الشعب للحصول على امتيازات ثم يحشون الشعب بعد ذلك فانه يسعى للقضاء على نفسه وحينئذ سيستحق الفناء . لذلك فانا لا نستطيع استبعاد امكان قيام حزب سياسى جديد » .

ولكن هذا التهديد لم يتبلور عن شيء ولكن الذى حدث هو أن حركة « المدنيين التقدميين الأمريكان » تحولت خلال عام ١٩٤٧ الى حزب ثالث وعلى رأسه هنرى والاس التقدمى وأعلن تحديه وكان يشبه « تحدى الحزب التقدمى » عام ١٩٣٦ وحزب الشعب فى السبعينات من القرن الماضى . ولكن حركة والاس هذه لم تصبح أداة لاتحادات العمال بل على النقيض فقد شغلت الاتحادات بموضوع نظام الحزبين وكان الضرر الذى وقع فى عام ١٩٤٧ - ١٩٤٨ نتيجة سياسة العمال الجديدة ضررا بالغا فلم يستطع أحد اصلاحه . ثم جاءت الحرب الباردة التى كان من آثارها إعادة ترتيب القوى المتحررة فى البلاد فى صف واحد . وفى ناحية كانت تقف حركة « المواطنين التقدميين الأمريكان » وقد جمعت حولها جميع العناصر التى انتقدت سياسة الولايات المتحدة التى أدت الى الانهيار العظيم . وفى الناحية الأخرى كان « الأمريكيون للعمل الديمقراطى » تشن حملاتها ضد الشيوعيين كما كان يفعل سلفها « الاتحاد من أجل العمل الديمقراطى » حين كان يهاجم فى اصرار بائس مدة الحرب « الجبهة الشعبية » وقد أعلن « الأمريكيون للعمل الديمقراطى » ما يلى « نحن نرفض أى نوع من الارتباط مع الشيوعيين أو مع المتعاطفين معهم فى الولايات المتحدة . وكانت بهذا الاعلان انما تحدد مفهومها الذى يختلف عن مفهوم « المواطنين التقدميين الأمريكين » . أما عن السياسة الخارجية فان انتقال « الأمريكين من أجل السمل الديمقراطى » من مركز الوسط الى التأييد المطلق لحكومة الرئيس ترومان وخاصة بعد اصدار مشروع مارشال والوعود بالمساعدات الاقتصادية السخية لدول أوروبا التى حطمتها الحرب فانه ساعد على اختفاء ملائح (الخطة الاقتصادية الجديدة » وعلى استراتيجية الانضباط التى كانت حكومة ترومان تطبقها . أما عن الإصلاحات الداخلية فلم يكن هناك أى خلاف كبير بين المواطنين التقدميين الأمريكين و « الأمريكين من أجل العمل الديمقراطى » .

فقد أعلن كل منهما أنه الخلف الشرعى للخطة الاقتصادية الجديدة. وعلى أى حال فإن موقفهما متشابه جدا لدرجة أن هذا التقارب يمنع دخول أى شعور بالتضحية الى نفوس اتباع جماعة « الأمريكيون من أجل العمل الديمقراطى . » (من أجل السياسة الخارجية أو العداء للشيوعيين أما وجه الاختلاف بين هذين التشكيلين الصاعدين وهو أمر حاسم على المستقبل السياسى : كانت جماعة « المواطنين التقدميين الأمريكان » تختار خط الحزب الثالث بينما ربطت جماعة « الأمريكيين من أجل الديمقراطية » نفسها بمصير الحزب الديمقراطى .

وعلى هذه الأرضية الجديدة أعيد التوزيع للقوى . وكان من بين الأنصار الأوائل لجماعة « الأمريكين من أجل الديمقراطية » دافيد دوينسكى ، عضو الاتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى عن اتحاد عمال ملابس النساء وامليريف عضو اتحاد عمال النسيج التابع لمجلس التنظيمات الصناعية . وولتر ريدور وكانوا جميعا من الأعضاء المؤسسين لهذه الرابطة وكان هؤلاء الثلاثة يكونون قلب المناضلين لإنشاء حزب ثالث داخل الحركة العمالية ومن العلامات المقلقة للتصادم نتيجة للحرب الباردة كان انكماش عناصر الجبهة الشعبية . وفى ابان الحرب العالمية الثانية اتضح لحكومة الرئيس روزفلت أن مؤيديها من الشيوعيين (والذين كانوا يتواجدون داخل مجلس التنظيمات الصناعية وفى لجنة العمل السياسى والتنظيمات الأخرى المتعاونة معها من الطبقة الوسطى) كانوا أشد شراة من أى أعوان آخرين . ولم تزد مساعدة الشيوعيين عن تأييد مرشحي الحزب الديمقراطى فى نيويورك ونيوجرسي . أما أعضاء الجبهة الشعبية فانهم لعبوا دورا قياديا فى معركة لجنة العمل السياسى لمناهضة انصار انشاء حزب ثالث فى ٤٣ - ١٩٤٤ وعلاوة على ذلك

اشتركت مع سيدنى هيلمان في الاستيلاء على مقر حزب العمل فى نيو يورك والذي كان قد أسسه دوونسكى وهكذا وقف حزب الفلاح العامل الى الاتحاد مع الديمقراطيين في ولاية مينيسونا وكانت تصف أى شعور حتى ولو كان صغيرا نحو حزب ثالث بأنه دعوة للتشكك والانقسام وغير وطنية . أن هذه الفكرة كانت تظهر فى صورة مختلفة منذ بداية الحرب الباردة وحينئذ بدأ (ترومان) يتحول الى داعية من دعاة الحرب .

أما فيما يختص بمجلس التنظيمات الصناعية فتلبية لدعوى فيليب موراي فقد كان فى أول الأمر منسجما مع حلفائه من اليساريين أثناء فترة الحرب وسبب ذلك يعود الى أن المجلس كان يهادى سياسة ترومان الداخلية أكثر مما كان يعادى سياسته الخارجية . ثم جاءت انتخابات الكونجرس عام ١٩٤٦ وكلفت نكبة على مجلس التنظيمات الصناعية اذ أعطت السيطرة على مجلس الشيوخ والنواب الى الحزب الجمهورى وقد بين مدى الخسارة السياسية التى حققت من وراء تحالفه مع اليسار . ولهذا السبب كان أول عمل قام به موراي هو أن يتقهر بسرعة ويلتزم بالتمسك بسياسة الحياد التى تؤمنه ضد أى خسائر فالتزم بعدم المحاباة فى علاقاته مع رابطة « الوطنيين التقدميين الأمريكان » ورابطة الأمريكيين من أجل العمل الديمقراطى . ولما أصبحت رابطة « الوطنيين التقدميين الأمريكان » حزبا سياسيا له القدرة على الاعتراف بانتصار الحزب الجمهورى عام ١٩٤٨ ولما كانت رابطة « الأمريكيين من أجل العمل الديمقراطى » قد جعلت من نفسها الناطق بالسياسة الجديدة « رأى العام وسياسة مناهضة الشيوعيين فقد كان اندفاع الأحداث سببا فى انتماء موراي الى معسكر رابطة « الأمريكيين من أجل العمل الديمقراطى » . ولأول مرة يربط مجلس التنظيمات الصناعية نفسه بصلات قوية وفعالة مع الفئات

الأخرى على أمل أن يقوم على تلك الصلات سياسة عمالية جديدة مستقبلا . ولكن هذا النشاط كرس لا من أجل حزب ثالث ولكن تلك الصلات سياسة عمالية جديدة مستقبلا . ولكن هذا النشاط كرس لا من أجل حزب ثالث ولكن من أجل إعادة انتخاب هارنى ترومان

أما داخل مجلس التنظيمات الصناعية فقد كانت المشاكل السياسية تمتاز بالازمات المتصاعدة حول الشيوعية . وكانت هذه الازمات تظهر منذ البداية فى جميع أعمال المجلس وكان فيليب موراى مثل سلفه جون لويس قد قبل الشيوعيين من أجل مساهمتهم الكبيرة فى حركة الاتحادات الصناعية الا أنه كان حريصا جدا على مراقبتهم داخل المكتب الاقليمى للمجلس (وخاصة فى مكتب اتحاد عمال الصلب الذى كان يرأسه) ولكنه كان يترك لهم الحرية فى الاتحادات الفرعية وقرب انتهاء الحرب العالمية كان الشيوعيون يتولون قيادة ١٤ مكتبا من ٢١ مكتبا اتحاديا (وهذا يمثل ٦٥% فقط من مجموع عدد الأعضاء فى الاتحادات التابعة للمجلس التنظيمات الصناعية وفى مؤتمر عام ١٩٤٦ كان جناح اليسار يسيطر .. على (ثلث) عدد المندوبين وهنا أصبحت الشيوعية مسألة داخلية متفجرة تنشر الخلافات المريعة فى بعض الاتحادات . وفى كل مكان تعمل على انقسام الحركة العمالية تجاه سياسة الحرب الباردة وأبعد من ذلك مسألة الولاء والوطنية .

أما موراى وكان كاثوليكيًا مخلصا فقد وقع تحت ضغط « جمعية الاتحادات الصناعية الكاثوليكية » (وهى جمعية اشتهرت بعدائها للشيوعيين) فقد صبره فى وضوح . ولذلك وبتهريعى منه تبنى مؤتمر ١٩٤٦ قرارا ، يدعو الى اداة محاولات الحزب الشيوعى أو الأحزاب السياسية الأخرى وانصارهم فى التدخل فى أعمال مجلس التنظيمات الصناعية . ثم أدخل تعديل على دستور مجلس

التنظيمات الصناعية يحرم على الهيئات الرسمية في المدن والولايات (وكان كثير منها معاقل للشيوعية) من التدخل في النزعات السياسية داخل المجلس . ورضخ الشيوعيون رضوخا مهينا حتى أنهم صوتوا الى جانب القرار الذي يدين التدخل الشيوعي في المجلس . وكان موضوع الجزء الثالث السبب في ظهور الأزمة على السطح . فبعد الانتصارات التي حققها الحزب الجمهوري في ١٩٤٦ وافق مجلس الشيوخ على قانون قاتل - هارتلي الذي اذنته الحركة العمالية في ذلك الوقت بشكل عريض على اساس أنه قانوني .

أما اعتراض ثرومان عليه والذي ألغاه المجلس فقد أكد لزعماء الحركة العمالية مرة ثانية قيمة وجود صديق لهم في البيت الأبيض : لأن قانون قاتل - هارتلي كان سيصبح أكثر عنفا لولا حاجته الى أصوات المعتدلين توقعا لاستخدام ثرومان لحق الاعتراض . وكان هذا القانون سببا في الحط من شأن الحركة العمالية واذا لم يكن هذا القانون قد ألقى لكان النجاح في عام ١٩٤٨ من نصيب الحزب الديمقراطي . فقد كان هذا القانون من أقوى أسباب الثقة بين العمال والرئيس ثرومان لقد أخذ الرئيس ثرومان في إعادة الجسور بينه وبين الحركة العمالية وإعادة تأكيده بالالتزام بإجراء اصلاحات تقدميه . واذا كان زعماء الاتحادات العمالية ان يختاروا احدا غيره (وكان مجلس التنظيمات الصناعية وكذلك لجنة العمل السياسي قد وقع اختيارها على الجنرال ايزنهاور في وقت من الأوقات فانهم في النهاية سيستقر رأيهم على ثرومان ومن ثم وجد ثرومان تأييدا قويا من جميع زعماء العمال ماعدا لويس حتى أ . ف . ويتنى زعيم عمال السكك الحديدية الذي كان ينتقده نقدا لاذعافي الماضي .

وفي يناير ١٩٤٨ وفي اجتماع المجلس التنفيذي تحدى مجلس التنظيمات الصناعية الشيوعيين فاستنكر المجلس ترشيح دالاس وكان

الشيوعيون في ذلك الوقت قد ألزموا أنفسهم بتأييد الحزب التقدمي
بعد تردد طويل .

ولم يكن هذا النصر كافيا في نظر مجلس التنظيمات الصناعية .
فلما فاز ترومان في انتخابات الرئاسة (بغير توقع / تأرجح ميزان
القوة الداخلية بشدة نحو اليمين فقام مجلس التنظيمات الصناعية
على الفور بشن هجوم عنيف على الشيوعيين وكافت انتخابات
١٩٤٨ اختبارا للولاء حتى أن وولتر سأل « هل سيمنحون ولاءهم
لمجلس التنظيمات أم للحزب الشيوعي » ؟ وكان تأييد ترشيح ريدور
معناه تقديم الأهداف السياسية على المصالح الحقيقية للاتحاد
العمالي وهذا خروج لا يفتقر أدى الى انفجار الاتحادات التي
يسيطر عليها الشيوعيون عام ١٩٤٩ .

وكان وجود الشيوعيين منذ مدة سببا في اعاقه قوة الدفع
داخل مجلس التنظيمات نحو تكوين حزب ثالث وذلك بان قسمت
مجموعات الناخبين من اليسار مما أدى الى اضعافهم بل واكثر من
ذلك كان وجود الشيوعيين عاملا على عدم الاهتمام باصول
ومصادر قوة الدفع هذه . وكانت الاحداث التي ابعدت الشيوعيين
هي نفسها التي احرقت جذور السياسات الاستقلالية للعمال . ولذلك
بعد مؤتمر مجلس التنظيمات الصناعية عام ١٩٤٨ مباشرة اعاد
المجلس تأكيد على « سياسة المسالمة في تأييد » القوى التقدمية
في كل من الحزبين الكبيرين « واكد ايضا على رفضه » فكرة قيام
حزب ثالث لان ذلك يؤدي الى انقسام القوى التقدمية وذلك في
« مصلحة الرجعية » . وجاء الاعتراض الوحيد لهذا الرأي من جانب
الشيوعيين الذين كان مصيرهم قد تعدد بالفناء .

وكانت الحرب الباردة ١٠ في هذا الوقت تدفع الاتحادات العمالية غير الشيوعية دون أن يشعروا إلى علاقات عملية مع الحكومة الفيدرالية . والحقيقة كان الاتحاد الفيدرالي للعمال يقوم بحربه الباردة . بينما كانت واشنطن تقيم الاحتفالات « بالتحالف العظيم » كان الاتحاد الفيدرالي بالرغم من أن القتال مازال مستمرا في أوروبا وكان يجمع الأموال ويعد الكوادر اللازمة للمعاونة على « إعادة نهوض اتحادات عمالية في أوروبا (اتحادات قوية وحررة) تستطيع مقاومة السيطرة الشيوعية وكانت الشخصية الأساسية وراء جهود الاتحاد الفيدرالي للعمال الأمريكي هو دافيد دوهنسكى .

الذى كان من زعماء حركة الحزب الثالث في نيويورك والشخصية القوية والعنيدة في حركة التمرد السياسى ابان فترة الحرب (وكان من مساعديه جيه لافستون الذى أصبح المخطط الرئيسى للبرنامج الدولى للاتحاد الفيدرالي للعمال الأمريكى) . أما مجلس التنظيمات الصناعية (من جهة أخرى فقد اشترك (برغبته) في مؤتمر الاتحاد الصناعى البريطانى بجانب الشيوعيين الأوربيين والمنظمات السوفيتية عام ١٩٤٥ من أجل السعى لإنشاء « الاتحاد العالمى لاتحادات العمال الصناعية » وكان ظهور التوترات الدولية خاصة بسبب مشروع مارشال سببا في نشوب الخلاف بين مجلس التنظيمات الصناعية والشيوعيين . وما أن حل عام ١٩٤٨ حتى كان مجلس التنظيمات الصناعية يعمل جانبا إلى جنب مع الاتحاد الفيدرالي للعمال الأمريكى في مشاركة الاتحادات الصناعية الأوروبية في برنامج لعودة الانتعاش الاقتصادى . جاء العام التالى ليشهد المنافسين الأمريكيين وهما يشتركان معا في المساعدة على إنشاء « الاتحاد الدولى للاتحادات الصناعية الحرة » في وجه « الاتحاد العالمى للاتحادات الصناعية » .

ان التورط فى المسائل الدولية كانت له آثار ابعد من مجرد التغيير الذى طرأ على فهم القوى العاملة للسياسات الداخلية . فحتى تستطيع الاتحادات العمالية . الأمريكية القيام بعملها فى أوروبا (وبعد ذلك فى العالم الثالث) فانها فى حاجة ماسة الى موارد ومعونات من الحكومة وهذه بدورها اكتشفت بسرعة فى تلك الاتحادات أداة فعالة لخدمة السياسة الأمريكية الخارجية . لذلك فقد تمت علاقات متشابكة وعميقة ابان الخمسينات فبالاضافة الى قرارات الاتحاد بتأييد سياسة الحرب الباردة كانت الروابط العملية تقف دون أى اندفاع نحو سياسة عمالية مستقلة . وظهرت وحدة الآراء داخل مجلس التنظيمات الصناعية التى سرعان ما انتشرت بل وأخذت فى التقارب بين المتنافسين واستقرت سياسة القوى العاملة على اتباع طريق مستقبلى محدد . ان اندماج الاتحاد الفيرالى للعمال الأمريكى مع مجلس التنظيمات الصناعية وربط قواهما السياسية . داخل « لجنة التربية السياسية » كوكيل على الالتزام الذى لا رجعة فيه بنظام الحزبين .

لقد عرف عن الرئيس روزفلت أنه ساعة أن يخلو الى نفسه فان تأملاته تطوف فى فكرة اعادة ترتيب الصفوف (الذى لابد منه) فى الحزبين الكبيرين . وقد فرضت هذه التأملات تأثيرا كبيرا تعالجا على الجيل الجديد من القوى العاملة التقدمية حتى ان وولتر ريدور أعلن عام ١٩٦٠ لصحفى بريطانى « نحن نشعر بأنه بدلا من نشيء حزبا ثالثا (حزب عمالى) يجب علينا أن نعيد ترتيب الصفوف بحيث تضم كل القوى التقدمية فى حزب والمحافظةون فى حزب آخر » . ولا شك فى أن الجميع كانوا يدركون أن الحزب الديمقراطى هو الذى سيستلم راية هذه الفكرة ويناضل (بالرغم من سياسته السلمية) من أجلها . وقال ريدور فى حديثه الى الصحفى البريطانى « ان الحزب الديمقراطى يعلن دائما عن تبنيه لسياسيات

عظيمة وبرامج تقدمية فى كل مؤتمر من مؤتمراته كأنها برامج لحزب عمالى . ولكن عندما يتولى الحزب السلطة فإنه لا يستطيع أن يترجم هذه الخطب التى تلقى قبل الانتخابات الى تشريعات محددة لأنه حزب لكل من فيه من تيارات وهكذا ثبت (من أزمت بعد الحرب ، هدف سياسى آخر للحركة العمالية ألا وهو : أن يتم التحول الذى بدأته فى أثناء فترة الخطة الاقتصادية الجديدة ويصنع من الديمقراطية حزبا يمثل بصدق الرجل العادى الأمريكى .

٧

أعدت مصادر كبيرة من أجل التنفيذ . وعلى الأسس التى قامت عليها رابطة المواطنين التقدميين الأمريكين التابع لمجلس التنظيمات الصناعية وعلى أسس الرابطة العمالية للتربية السياسية التابعة للاتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى بدأت لجنة التربية السياسية (المنبثقة من اشتراك مجلس التنظيمات الصناعية مع الاتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى نشاطها فى جميع البلاد بالتوازي مع القواعد السياسية للأمة . وقد وصل نشاط اللجنة فى المناطق التى بها اتحادات عالية الكفاءة الى مستوى المدن الصغيرة واستطاعت هذه اللجنة أن تجند أعدادا ضخمة من المتطوعين فمثلا : بلغ عددهم ١٩١,٠٠٠ قبل عمليات انتخابات (١٩٦٨) بأسبوع واحد وقد تميز عمل اللجنة بدرجة عالية من مهارة المحترفين : مديرون يعملون كل الوقت على مستوى الولايات وكذا على مستوى المدينة الرئيسية وتكليف تام للجان ادارات الاتحادات والمنظمين بالاضطلاع بالمهام السياسية طوال شهر المعركة وجهاز مستعد دائما للعمل فى أى وقت وكفاءة فنية عالية وحتى أنه حين أرادت الجمعية الوطنية اصدار دليل الناخب أخذت دليل لجنة التربية السياسية وذهب تأييد الحركة العمالية للحزب الديمقراطى مصدرا كبيرا يعتمد عليه أكثر من غيره للأموال

اللازمة للمرشحين الى ابعد من ذلك اذ أصبحت الحركة العمالية الديمقراطيةين وكانت تمدهم بنسبة من المال بلغت (ثلثى) المطلوب انفاقه فى الولايات التى بها تنظيم عمالى على الكفاءة مثل ميتشيجان وحوالى ٢٥٪ تقريبا على مستوى الاتحاد المحلى. وقد بلغت مساهمات الاتحاد فى عام ١٩٦٨ رقما قياسيا اذ بلغ ٧.٦ مليون دولار من أجل معركة الحزب الديمقراطى فى الانتخابات حتى أن علماء السياسة قال عنهم « أنهم تنظيم انتخابى للحزب الديمقراطى على مستوى الأمة كلها » .

أما مدى ترجمة هذا الاسهام فى التأثير على الحزب فانه كان مذبذبا بشكل واضح . ففى عا ١٩٤٨ فى ديترويت حيث كان اتحاد عمال السيارات يتمتع بقوة هائلة بينما كانت منظمات الحزب الديمقراطى فى حكم الموت فقد سيطر الاتحاد على الحزب سيطرة تامة . ومن جهة أخرى فى شيكاغو كانت منظمات الحزب الديمقراطى تتمتع بقوة كبيرة فانها حددت للاتحاد دوره . كتابع لها . وعلى اية حال كلما كان ميزان القوة فى صف منظمات الحزب الديمقراطى توجه نشاطها لدفع الحزب الى اتخاذ سياسة متحررة .

وفى كتاب « القوة العاملة فى السياسة الامريكية » عام ١٩٦٩ (الذى عالج صلب الموضوع) قال مؤلف الكتاب ج. دافيد جرينستون عن القوى العاملة انها مثل « دائرة انتخابية عمالية » تتبع الحزب الديمقراطى ولكن الناخبين فيها لا يعملون كممثلين لجماعة معينة دائما يعملون بدافع الاهتمام باهداف واتجاهات الحزب الكبرى . وكذلك عندما بدأت الجبهة القومية التابعة للحزب فى الانهيار بعد الحرب كانت الاتحادات العمالية تشجع باستمرار على اعادة ترتيب الحزب مشتركة فى هذه الدعوى مع جماعات الحقوق المدنية نيابة عن الأعضاء التقدميين بالحزب الديمقراطى فى أنها كانت تفضل تأييد

الجمهوريين على الأعضاء المحافظين من الحزب الديمقراطي . ففي عام ١٩٦٥ كان عدد أعضاء مجلس النواب عن الجنوب ١٠٦ نواب منهم ١٧ عن الحزب الجمهورى و٨٩ للحزب الديمقراطى من بينهم ٢٤ عضوا ليبراليا او اكثر ان هذا التكامل فى الجناح الديمقراطى (الصرف فى الجنوب) المعتدل ' . كما أنها دليل على دور القوى العاملة المتواصل كدائرة « انتحائية » متحررة داخل الحزب . ولم يقف تعبیر القوى العاملة عند دورها عند حد اختيار المرشحين بل تعداه بأن سعت الاتحادات فى الدوائر التى تملك الاستعداد اللازم حتى وصلت الى أحياء الزنوج ومناطق الأقليات السياسية . وربما كان الأمر الجدير بالذكر والملاحظة هو أن تحالف الزنوج مع اتحاد عمال السيارات المتحدة في ديترويت أصبح نشاطا ومنتشرا فى جميع المدن فى أنحاء البلاد حتى ان البروفوسور جرينستون لاحظ ان القوى العاملة كانت تقوم بدور الذراع الانتخابى للحزب الديمقراطى أكثر من كونها جماعة ضغط مستقلة » . لأنها كانت تهتم بمساعدة المجموعات والمحافل التى تهتم كثيرا بأمور دوائر الحزب السياسية أكثر من اهتمامها بأعضاء الاتحادات أنفسهم » .

ان اختبار جدية هذه الجهود الحزبية تكمن بالتأكيد فى البرامج الناتجة عنها . وكانت أهداف الاتحادات بخصوصى الرعاية والمساواة قد عبرت عنها قراراتها وكذا فى الخطاب التى ألقىت أمام مؤتمرات الحزب . ولكن كما قال ريدير « أن تكتب خطابا يلقى فى المؤتمر شيء أما أن يترجم هذا الخطاب الى سياسة قومية فهذا شيء آخر » . فعند دخول الحزب الديمقراطى الى البيت الابيض عام ١٩٦٠ (بعد مقتل الرئيس كينيدي) ظهرت رغبة عامة للعمل من داخل المجلس النيابى وهنا برزت قدرة القوى العاملة على العمل التشريعى . فقد استطاع تحالف الاتحاد الفيدرالى للعمال ومجلس التنظيمات

الصناعية (بعيد عن لجنة التربية السياسية من اظهار القدرات على التأثير داخل الأروقة فيما يلى :

ادارة تشريعية على رأسها عضو مجلس نيابى سابق واسع الاطلاع وخبير - قسم الاتحادات الصناعية تحت رئاسة ولترريذور ناصر بكل قوة الجهود التقديمية - ثم التعاون مع بقية عناصر الضغط داخل أروقة المجلس سواء أكانت هذه العناصر تتبع الاتحادات العمالية أم لا مساعدات ضخمة لتسهيل الابحاث فى ميدان المواصلات والاعلام .

لقد امتد اعادة توزيع هذه المصادر لتصل الى افاق ابعد كثيرا من مجرد النشاط لجماعة ضغط - فكانت أنشطة الاتحاد تقوم من داخل التحالف مع قوى أخرى وكانت القوى العاملة هى التى تبادر بالعمل والتنظيم والمساعدة فى تحمل اعباء الاجراءات العمالية دائما . فمثلا المعركة الناجحة فى تطبيق برامج خاصة بالرعاية الاجتماعية والصحية لكبار السن ساعدت الاتحادات العمالية فى وضع القواعد التى قامت عليها اسم تنظيمات كبار السن ثم كان رجل من زعماء العمال الذى يشرف على المجلس الوطنى لكبار السن من المواطنين .. واخيرا كانت المساعدات الفنية والمالية السخية يقدمها الاتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى ومجلس التنظيمات الصناعية . وقد كتب جرينستون فى هذا الصدد يقول انه لولا مساعدات القوى العاملة لما استطاع الدفاع عن حركة برنامج Medicare (الرعاية الصحية للمسنين) ان يصل الى هذا المستوى العظيم فى منتصف الستينات . وكان ذلك من الامور الملفتة للنظر هذا الاعتماد من جانب زعماء الحزب الديمقراطى على القوى العاملة عند النظر فى المسائل التى تعرض على ساحة مجلس النواب او فى البيت الابيض . وفى المعارك التشريعية التى

لم يستطع زعماء الحزب ممارسة ضغوط قوية كانت هناك أيضا القوى العاملة تتقدم وتأخذ دورها في المساعدة فمثلا - صرف ذلك في المناقشات التي دارت حول التمييز في شغل الوظائف وكذلك النظر في ضريبة الرأى في لائحة الحقوق المدنية عام ٦٤ - ١٩٦٥ م وكذلك في الدفاع عن قرار المحكمة العليا بخصوص إعادة أعضاء الهيئة التشريعية (وكان ذلك ظاهرا جدا) وصد هجمات زعماء الفلاحين في السنوات ٦١ ، ٦٤ ، ١٩٦٥ .

وعلى وجه العموم يمكن القول بأن الاتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى ومجلس التنظيمات الصناعية كانا معا النصير الذى يعمل من اجل الرعاية للجميع وذلك مما كانا يعملان من اجل مصالحهما الضيقة الا ان الاتحادات اساءت الى جهودها عندما ارادت ان تحول دون طلبات اجراء اصلاحات داخل صفوف الحركة العمالية وهذه الطلبات جاءت نتيجة اكتشاف اعمال فاسدة ومشبوهة وأنشطة غير ديمقراطية ظهرت اثناء سماع المرافعات والدعاوى فى جلسات قضية ماك كليلان عام ٥٧ - ١٩٥٨ . وعند عرض هذا النوع من الافعال كانت القوى العاملة تسقط فى حالة من الفوضى والارتباك وتفقد هذه اللمة القانونية الوثيقة وتستبدل هذا الصوت المتزن والمتعقل عند مناصرتها للاصلاحات الاجتماعية بمعارضة ذات صوت اجش على النبرة وبدون جدوى . ثم صدرت لائحة جريفين لاندروم فى ١٤ اغسطس ١٩٥٩ وكانت اسوأ هزيمة للاتحادات العمالية فى الكونجرس منذ قانون تافت-هارتلى باثنى عشر عاما مضت وبالرغم من الصيغة المعتدلة له التى ظهرت فى المؤتمر قد حوت على وجه الخصوص قيودا على سلطات الاتحادات المالية وانتهى الامر الى ادخال تشريعات قاسية كان من الممكن تجنبها لو ان الحركة العمالية كانت اكثر تعقلا واتزاناً .. ان اعمال القوى

العاملة كقوة ضاغطة سياسية تختلف اساسا عن تلك الافعال التي تمارسها عندما تكون قوة مصلحة اجتماعية .

وفي خلال الاعمال التمهيدية والتشريعية التي انتهت باصدار قانون الحقوق المدنية عام ١٩٦٤ ازدادت الرغبة في النص على ضرورة تطبيق العدالة عند توزيع فرص العمل وللوصول الى هذا كان الامر يتطلب الرجوع الى اصحاب الاعمال والى الاتحادات العمالية على حد سواء وكان في مقدور «ميني» رئيس المجلس المشترك للاتحاد الفيدرالي للصالحات الامريكى ومجلس التنظيمات الصناعية ان يرفض اشتراك الاتحادات ولكن بدلا من هذا الرفض فقد عمل على مساعدته وبهذا الفتح المجال للوصول الى خطوات اساسية للحصول على حقوق اقتصادية للاقليات .

ان قبول «ميني» الاشتراك هذا يتضمن تولف بعض الخلافات لانه كما اعترف هو نفسه بذلك كل من الاتحاد الفيدرالي للصالحات الامريكى ومجلس التنظيمات الصناعية لا يملك السلطة لمنع الاعمال العنصرية الموجودة في بعض الاتحادات المنظمة ولكن لا يمكن ان يكون هناك خلاف حول الشروط المكرر الخاص بحق العمل كمانص عليه قانون تافت- هارتلى (الفقرة ١٤ ب ، وحتى عام ١٩٦٥ كانت ١٩ ولاية قد اصدرت القوانين التي تحرم وجود مصانع اتحادية وكانت الجهود الكبيرة هي التي منعت بقية الولايات من اسداد مثل هذه القوانين لذلك لم يكن هناك اى هدف احب الى القوى العاملة من هدف الغاء الفقرة ١٤ ب ومن اثار النجاح الساحق الذى حققه الرئيس ليندون جونسون في انتخابات ١٩٦٤ واعطائه الوعد بالمساعدة في الغاء الفقرة ١٤ ب قام الاتحاد الفيدرالي للصالحات الامريكى المتضامن مع مجلس التنظيمات الصناعية بجهود جبارة داخل اروقة الكونجرس وقدم مشروعان متعاقبان وكان المشروع

الاول قد قدم بناء على طلب الرئيس دجونسون ويقترح فيه
تأجيل الغاء المادة ١٤ ب الى ما بعد الانتهاء من النظر في برنامج
« المجتمع العظيم » وهذا معناه الفرص لتجريح طلب الانفاء امام
الخطب الطويلة التى ستلقى فى مجلس الشيوخ لتمنع الموافقة
عليه . والثانى كان اثناء المعركة من اجل اعادة التعيينات لقد صاغ
السيناتور الايفيريت ديركسون تعديلا اساسيا يهدف الى تخفيف قرار
المحكمة العليا ولكنه تعرض للنقد الشديد لنزعه حملة الخطب التى
تهدف منع الغاء المادة (١٤ ب) وكان فى استطاعة الاتحاد
الفيدرالى للعمال الأمريكى التضامن مع مجلس التنظيمات ان يقوم
بعملية مقايضة مع ديركسون وفى كلا الحالتين فضلت التنظيمات
العمالية المصلحة الكبرى على مصلحتها الشخصية وهكذا فشلت فى
الحصول على الغاء الفقرة ١٤ ب ١ امام خطاب ديركسون لقد حققت
الاتحادات العمالية لنفسها مكانا كبيرا فى الحياة السياسية فى
امريكا فانها كانت تشكل كما قال عالم السياسة فيفان فيل فى عام
١٩٧١ اكبر هيئة مستقرة تؤيد القضايا التحررية فى الولايات
المتحدة اليوم

اى ان الحركة العمالية بتخصيصها نشاطها السياسى على
المصالح الحزبية بدلا من ان توجهها نحو الاهتمامات الضيقة
لاعضائها فانها كانت تقوم بنشاطها السياسى هذا بطريقة جماعية
وهذه ميزة تنفرد بها الحياة السياسية القائمة على اساس نظام
الحزبين وفى الحقيقة كان جرينستون عام ١٩٦٩ يلاحظ ان القوى
العاملة على وشك اقامة طبقة جديدة ذات سياسة جديدة تتكون من
المستهلكين والعمال لتقف امام المنتجين

وعلى ضوء ما وقع بعد ذلك من احداث فانه من المناسب ان
نسأل لماذا حددت الحركة العمالية نفسها داخل هذا الدور فقط ؟

لانه اذا كان دورها يذهب الى ما هو ابعد من تحقيق مصالحها
لاصبحت القوى العاملة اضعف من ان تفرض نفوذها على الحزب
الديمقراطى ولكن الحزب قد تعتمد اضعافها الى اقصى حد

قال والتر ريذور ان المشكلة الرئيسية امام الحركة العمالية هي
ان : تعلم كيفية العمل مع حزب مادون ان يحاول هو الاستيلاء
عليها وفى نفس الوقت الذى كان يوضح فيه ميزة الحزب
الديمقراطى كحزب ليبرالى امريكى عارض والتر اى محاولة من
جانب الحركة العمالية للاستيلاء على الحزب الديمقراطى حسنا
ولكن لماذا ؟ لماذا لا يجب على احركة اتحادية تمثل هذه
المجموعات الكبيرة من الناخبين وانها ملتزمة ببرنامج اصيل
سياسى واسع ان تسعى الى الاستيلاء على الحزب الذى وقع عليه
اختيارها ؟ ان الحركة العمالية قد توقفت حتى قبل ان تبدأ الخطوة
الاولى فى هذا الاتجاه .

ففى اثناء الازمة السياسية عام ١٩٤٧ - ١٩٤٨ انضم مجلس
التنظيمات الصناعية رسميا الى الاتحاد من اجل العمل السياسى
واتخذ فى مجلس الادارة وقدم عدة مساعدات مالية ولكن بعد ان
فاز قرومان تقطعت الراوابط الرسمية الى الابد

اذا كانت هذه الاتحادات العمالية لا تستسيغ البقاء فى الاتحاد
من اجل العمل السياسى فانها كانت فعلا بل اقل بالنسبة للحزب
الديمقراطى فمثلا كان التمثيل الذى يقوم به مؤتمر الاتحادات
العمالية البريطانى فى حزب العمال البريطانى لم يكن مطمحا
لتضامن الاتحاد الفيدرالى الامريكى ومجلس التنظيمات الصناعية
لقد كان بعض زعماء العمال بالفعل يقومون بنشاط فى اعمال
الحزب اذ كان لدى الحزب اكثر من ثلاثمائة يقومون بدور مندوبين

فى مؤتمر الحزب ولكن هؤلاء كانوا قد جاءوا الى هذا المؤتمر كمرشحين للحزب انتخبوا بنفس الاسلوب الذى جرى على غيرهم من المندوبين وليسوا مندوبين ارسلتهم الحركة العمالية والحقيقة ان الحركة العمالية مع اهميتها الكبرى عند الحزب الديمقراطى فانها لا تتطلع الى المشاركة فى المسائل المتصلة بالادارة داخل الحزب او فى تحمل مسؤوليات معه عند توليه الادارة الحكومية فيما عدا ادارة القوى العاملة التى كانت ترونها .

ان نكران الذات هذا انما يعود مستندا الى بعض الافكار التاريخية فالقوى العاملة لاتزال تحتفظ فى ذاكرتها بما يدعو الى الشك فى نوايا الاحزاب التقدمية ونواياها السياسية وكما قال دوينسكى يجب على القوى العاملة ان تعيش من اجل السياسات الاجتماعية وليس من اجل السياسات الحزبية وكذلك كانت الممارسة الفعلية للادارة سببا فى تأييد هذا الابتعاد عن ادارة الحزب . ان تصريح القوى العاملة بأنها تهتم ببعض القضايا قد مكن لها الاشتغال بجزء كبير من الجانب الانتاجى بالاشتراك مع زعماء الحزب المسؤولين . لذا كانت القوى العاملة حرة من كل قيد ولا تلتزم - بمعاملة جناح الحزب اليميني كما ظهر اثناء المؤتمر التسمين حين ايدت التشريعات التقدمية فى حرية تامة . ان استقلال الحركة العمالية لم يكن مجرد سياسة - استراتيجية وما يؤكد ان الارتياح فى نوايا الحزب وصل الى امور اساسية مما جعلها تستمر فى مناصرتها للاسلوب السلمى فى الكفاح .

فى المؤتمر الذى عقد لادماج التنظيمين الاتحاد الفيدرالى للعمال الامريكى ومجلس التنظيمات الصناعية .. اكد الجانبان على سياسة

الحركة العمالية التقليدية التي تدعو الى تجنب التحالفات الشائكة وان يعملا على تأييد المرشح الصالح بغض النظر عن لونه الحزبي فنحن لا نسعى للسيطرة كما اننا لا نسبح ان تخضع شخصياتنا الى اى مجموعة باى كيفية واذا كان اسلوب الكفاح السلمى كما يتصوره جوملرز قد انقضى من زمن بعيد الا ان هذا الراى قد بقى معمولاً به حتى انه بالرغم من قوة مركز الاتحاد الفيدرالى للعمال الامريكى ومعه مجلس التنظيمات الصناعية فقد كانا يشعران بالخوف على استقلال الحركة العمالية من اى اعتداء عليه ان هذا القلق بدوره كان يستند على نظرة المجتمع الامريكى للحركة العمالية التى ستحدد فى النهاية المكانة التى تحتلها الحركة العمالية فى السياسات الامريكية

لقد اعلن والتر ريذور قائلاً انى اعتقد انه فى اللحظة التى تسيطر الحركة العمالية على الحزب الديمقراطى فانها تكون قد حطمت القاعدة اللازمة لترجمة السياسة السليمة الى قرارات حكومية وكذلك كان عمال السيارات المتحدة يمارسون نشاطهم داخل هذه الحدود وحتى فرع الحزب الديمقراطى فى ميتشجان وكانت الاتحادات العمالية قد سيطرت عليه بالكامل فقد كان يظهر امام الناس بالوجه الذى كان عليه اى فرع اخر من فروع الحزب فى الولايات الصناعية الشمالية ولكن حين رشح عمال السيارات المتحدة فى ولاية ديترويت اشخاصا من العمال فى انتخابات رئاسة البلديات عام ١٩٤٣ و ١٩٤٥ فقد فشلوا فى الانتخابات لان المجتمع كان ينظر الى الطبقة التى ينتمى اليها المرشح كما قال ريذور فى حديثه للصحفى الانجليزى ان القصى ما تأمل، فيه الحركة العمالية بالنسبة للسياسة الامريكية هو ان تتعلم كيف تعمل، مع حزب دون ان تحاول السيطرة عليه هذا هو دور الحركة العمالية فى قطاع لا يوجد من يقدر على ان يساوى بين العقود التى

أبرمت بين شركة جنرال موتورز وعمال السيارات المتحدة وإي عقد مع الاتحاد في فترة الخطة الاقتصادية ولا دور الاتحاد الفيدرالي للعمل الأمريكي ومجلس التنظيمات الصناعية داخل الحزب الديمقراطي عام ١٩٦٨ وإي دور كما يعلم به جورج مينى وبالرغم من هذا الفارق الكبير الذى طرأ على ٦٦ اوضاع العمال الا ان الفلسفة الداخلية التى كانت تجرى داخل الحركة العمالية في كل الاوقات بقيت دون اي تغيير وهي ان دور الحركة العمالية في الحياة السياسية والصناعة الأمريكية هو دور محدود وان مجالها ايضا مجال محدود لا يجب ان تتعداه اذا هي ارادت ان تحتفظ باستقلالها اننا لا نزال نسمع صدى كلمات جو مبرز بعد موته بعشرات السنين فقد قال جورج مينى في السنة الاولى التى تم فيها الاندماج بين الاتحاد الفيدرالي للعمل الأمريكي ومجلس التنظيمات الصناعية .

نحن لا نسعى الى اعادة تشكيل اوضاع المجتمع وانما نسعى الى مستوى اعلى للمعيشة وقد قال ايضا في سنة ١٩٦٦ ان الفضل وصف للحركة اليومية لبرنامج الحركة العمالية هي انها حركة عملية فنحن نتجنب الافكار المصدة من قبل وكذا نحن لا نسعى ان نضع برنامجا داخل اطرار من النظريات الشاملة ان المنظمات العمالية في فترة ما بعد الحرب قد رسمت لنفسها دورا سياسيا يتفق وفكرتها مع الحدود في الحياة الأمريكية ففي منتصف الستينات ظهرت حكمة هذا التحديد المختار ان هذا الاختيار الحكيم هو الذى اتاح الفرصة امام القوى العاملة للدخول في الحزب الديمقراطي وهو الذى اثمر في ايجاد الخطوات التقدمية في السياسة الاجتماعية ايام رئاسة كينيدي وجونسون .

وفي هذه الفترة بالذات شرعت في دراسة تاريخ القوى العاملة ابان زمن الخطة الاقتصادية الجديدة ولقد اثار دهشتي حالة التشاؤم

الشامل بسبب الحركات العمالية في اوائل الثلاثينات واكتشفت انه حتى اكثر المراقبين اطلاعا كان قد كتب عن الاتحادات العمالية كما لو كانت على وشك الوقوع في منافسة درامية عنيفة وفي محاضرتي التي القايتها في جامعة جون هوبكنز في اوائل ١٩٦٦ ارجعت سوء التقدير هذا الى شراء جوهرى في الحركة العمالية لما انتهت الاتحادات العمالية من تقييم مكانتها المتواضعة في المجمع راحت تعمل على مواجهة الظروف المواتية لها باعتمادها على حيوية ومرونة مؤسساتها وقدرتها على الانتعاش والصمود مثلما حدث في العشرينات عندما تعرضت لسيادة الابداء وهكذا كانت الحركة العمالية حركة متجاوبة مع القوة وليست حركة تشكل هذه القوة فهي كانت مجرد عامل سلبي في البيئة التي تحيط بها فاذا عدنا الى الايام السوداء عام ١٩٣٢ فقد كان من المستحيل ان يتنبأ انسان بان هناك ثورة عمالية على وشك الاندلاع لان الزناد لم يكن في يد الحركة العمالية ولكنه كان في يد المجال الكبير الذي يحيط بالحركة .

لهذا دلتى على اشياء كثيرة في ١٩٦٦ فقد تعلمت ان السياسة العالية للقوى العاملة كان يمكن التنبؤ بها على اساس وجود مناخ سياسى معين ولكن كان من غير الممكن تقدير مدى التغيير الذى سيحدثه هذا المناخ السياسى فقد كان هناك اتفاق في الرأى عند الشعب الامريكى حول الحرب الباردة ثم جاءت حرب فيتنام لتحطم هذا الاجماع في الرأى فبحلول عام ١٩٦٨ كانت هناك حالات هروب على نطاق واسع من الاجراءات القانونية التي فرضها الرئيس جونسون بسبب الحرب في جنوب شرقي اسيا وجاء بعد ذلك استنكار واسع لاستراتيجية الاحتواء التي استمرت عشرين عاما وقد ايد الاتحاد الفيدرالى للعمال الامريكى ومعه مجلس التنظيمات الصناعية سياسة الولايات

المتحدة فى الحرب الفيتنامية حتى بعد ان تراجع حلفاؤهم من الطبقة الوسطى بعد الهجوم الفيتنامى فى يناير ١٩٦٩ واستمر هذا التأييد بعد الغزو الفادح لكيمبوديا فى مايو ١٩٧٠ وانطلاقا من التمسك بسياسة العداء للشيوعيين تحالف الاتحاد الفيدرالى ومجلس التنظيمات الصناعية بالتمسك بموقفه الذى وقفه ابان فترة الحرب الباردة فى مواجهة اى استرخاء مع الاتحاد السوفيتى ابان السنوات الاولى من السبعينات ولم تكن هذه المواقف وحدها هى السبب فى حدوث الانقسامات بل كانت ترجع ايضا الى قضايا ثقافية ولشاكى الاجيال المتتالية وهى التى ادت فى نهاية الامر الى تنظيم صفوف العمال فى وجه النزعات الليبرالية اثناء الحرب الفيتنامية ولم يرددهم عن ذلك هذا الشعور بالسخط الذى جاء نتيجة هجماتهم على القيمة التقليدية والمؤسسات التى تدعو الى السلم وحركات الطلبة فى زمن انشغال الناس بقضاياهم المحلية وظهور خوف متزايد من تدخل الحكومة لم يعد السعى من اجل الحصول على اصلاحات اجتماعية من الحكومة كافيا لإقامة روابط قوية بين العمال والليبراليين من الامريكان

ان الدليل على تلك التغييرات ظهر فى المناقشات التى دارت حول مسودة التحالف الديمقراطى الجديد فقد وصفت التنظيمات العمالية اقوى مؤيد لانتخاب همفرى بانها قوة محافظة وراضية وان الفكر الليبرالى العالى داخل الحزب الديمقراطى لم يتضح بعد ولا علاقة له بالأمروقدرد كل من اتحاد مجلس التنظيمات الصناعية والاتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى بكل قوة على هذا العداء بالمثل ولما مال الميزان بعد انتخابات ١٩٦٨ تكلم جورج مينس فى أحتقار أن هؤلاء المتطرفين هؤلاء الذين نسميهم الليبراليين او اليسار الجديد او باى اسم اخر نريد ان نطلقه عليهم

قد سيطروا على الحزب الديمقراطي وبعد تعيين جورج ماكجفرن في عام ١٩٧٢ وما تلى ذلك من تراجع تاريخي في السياسة عم السخط والنزاع الشديد. الحركة العمالية حتى انها حجبت تأييدها ورفضت الاشتراك في الانتخابات ووصل الامر لدجرة ان الليبراليين الجدد حذروا بعد ذلك تحالف مجلس التنظيمات الصناعة والاتحاد الفيدرالي للعمال الامريكي بانهم يودون السيطرة على الحزب الديمقراطي حتى ولو ادى ذلك الى طرد الحركة العمالية منه .

ان حالة الانقسام التي ظهرت اثناء فترة الحرب الفيتنامية ادت الى اختفاء فرض اساسي في السياسة العمالية الحديثة ألا وهو وجود عنصر جوهرى مشترك في القضايا يمكن ان يخطىء باتفاق جميع الاتجاهات الليبرالية وفرض اخر وهو قدرة الحركة العمالية على ان تجعل اهدافها تتمشى مع المصلحة العامة وهذا الفرض كان هاما جدا لدوره الاساسي في تجميع الراى العام وانكشفت القوى العاملة منذ سنوات في المجتمع العظيم حتى صارت كاي فئة اخرى من فئات المجتمع

وهكذا (مثلا) كانت النتيجة الحتمية لحالة التضخم المتزايد والتي بدأت اثناء حرب فيتنام وكان يمكن لهذا الوضع ان يكون مقبولا من اتحاد مجلس التنظيمات والاتحاد الفيدرالي للعمال الامريكي في ظل الرقابة الشاملة والصارمة للاقتصاد وليس في ظل برنامج حكومة نيكسون الذي خرج للامة في اغسطس ١٩٧١.

ومن اغراض ذلك كانت اعلى الشكاوى العمالية صوتا تقوم على اساس ضيق وهى الشكاوى من تجميد اجور التسمين يوما واعتبارها

خرقا للعقود التي أبرمها الاتحاد والتي كانت سارية المفعول حتى هذا الوقت وكانت الشكاوى من التهاون في تثبيت الأسعار بالنسبة للاجور والفشل في اخضاع الارباح للرقابة وهي امور تهم الكثير من الامريكيين وليس العمال وحدهم سببا في وضع الحركة العمالية في موقف المدافع عن اهتمامات ضيقة بالنسبة لدائرة مكرها ومنذ ان استغنى عن اجراءات نيكسون الرقابية فان الحركة العمالية لم تستطع استعادة مكانتها لا في واشنطن أو على مائدة المساومات وإذا كان قد حدث اى تغيير فقد حدث في تطبيق نظام الاجور التطوعية والخطوط العامة المرشدة للأسعار وقد زاد هذا في الحقيقة من ارتباك الاتحادات العمالية التي كانت تقف موقف المتوصل امام عزوف البيت الابيض اذا ارادت تحقيق اى مصلحة لاعضائها في مواجهة اعتراضات الراى العام

لقد ظهر مقال غاية في التهكم له دلالة في مجلة نيوريبابلدك الليبرالية في اوائل عام ١٩٧٩ بعنوان الأقطاع الجديد وكان المقال يدلل على ان حالة التضخم قد اوجدت غابة اقتصادية يأكل فيها القوى الضعيف وتزداد الفئات المنظمة والفئات التي لها اتصالات جيدة مع السلطات تضخما ووصفت الاتحادات العمالية من اكثر الفئات تمتعا بالحماية وقدمت هذه الحقائق كبراهين ففى مدى عشر سنوات منذ عام ١٩٦٧ بينما زادت تكاليف المعيشة الى اكثر من الضعف ونقص الدخل الحقيقي للكثير من الامريكيين ارتفع متوسط الاجر فى الساعة ٢٣ ٪ فى صناعة الصلب و ٢٢ ٪ فى صناعة السيارات لهذا لم تستطع الحركة العمالية ان تقف موقف المدافع عن مصلحة الجماهير فى تلك الايام التي تأكلت اثناءها الدخول ولم يكن التضخم وحده هو السبب فى اضعاف القدرة السياسية للقوى العاملة القادرة على تجميع المؤيدين وكانت هذه

المقدرة هي الصفة التي ميزت النشاط الليبرالي للحركة العمالية في فترة ما بعد الحرب وفي الستينات عندما بدأ التنافس بين الصناعات الاجنبية والصناعات الامريكية على الاسواق . فقد استولت الصناعات الاجنبية في عام ١٩٧١ على ٧٠٪ من فرص بيع اجهزة الراديو والتلفزيون و ٣٥٪ من الملابس وحوالي ٢٠٪ في الصلب و ١٥٪ من صناعة السيارات حتى بلغ عدد الوظائف التي استغنى عن شغلها ٩٠٠.٠٠٠ وظيفة منذ عام ١٩٦٦ وفي عام ١٩٧١ بدأ تحالف مجلس التنظيمات الصناعية والاتحاد الفيدرالي للعمال الامريكي في تبني مبادى حماية الصناعات الامريكية وكان الخوف على فقدان فرص العمل باعثا على تكاليف التنظيمات العمالية لمواجهة العديد من القضايا الليبرالية مثل تحويل الحكومة لمشروع الانتقال بوسائل اسرع من الصوت وبناء مصانع لتوليد الطاقة الذرية واخضاع الصناعات للرقابة ضد التلوث والتنمية على حساب حماية البيئة الطبيعية ولم يكن هذا يعنى ان الاتحادات العمالية كانت لا تناضل باستمرار من اجل اصدار قوانين تحقيق المصالح الضيقة لاعضائها ولكن الجديد هنا هو تحول الميزان بعيدا عن الاهتمام العام بالسياسة ولما كان هذا التحول جاء كرد فعل للقوى الاقتصادية فان من الجائز ان يعود التاريخ الى حالته الاولى مع تخفيف ضغوط حالة التضخم واتساع سوق العمل او ربما عن طريق اعادة تنظيم القوى العاملة لاهتماماتها في الوضع الاقتصادي الجديد الذي بدا في الظهور في السبعينات ولكن بالنسبة لحالة واحدة حدث تغيير دائم في قدرة القوى العاملة على جميع الانصار في مجال السياسات الليبرالية الامريكية

لقد شاهدت الستينات اقتحاما ضخما للحركة العاملة للقطاع العام لذي كان ينمو في سرعة كبيرة وكانت نسبة عدد الموظفين الاعضاء

في منظمات اقل من ١ الى ١٠ في اوال هذه الفترة وما ان حلت ١٩٧٢ حتى صارت النسبة ١ الى ٢ واصبحت الاتحادات الملائقة للقوى العاملة تضم الآن الاتحاد الفيدرالى الأمريكى للمعلمين والاتحاد الفيدرالى لعمال الدولة والمقاطعات والبلديات ولم يكن الامر اقل اهمية عندما تحولت هيئات مهنية مثل جمعية الممرضات الأمريكيات وجمعية التعليم الوطنى وتجميع الموظفين الحكوميين وهو اتحاد بين جمعيات حكومية الى وسائط للمساومات الجماعية وان لم تصبح رسميا جزءا من الحركة العمالية وكانت جمعية التعليم الوطنى هي الهيئة الوحيدة التى اتت التحويل الكامل دون باقى الجمعيات كى تصبح ضمن اتحادات القوى العاملة وفوضت لاعضاؤها القيام باضرابات بلغت ١٢٢ اضرابا فى العام الدراسى ٧٢ - ١٩٧٣

اما من الناحية العملية فانها لم تكن اقل كفاحا من منافسها الاتحاد الفيدرالى الأمريكى للمعلمين وايا كان الاثر الذى يتركه هذه الحال على مستقبل الاتحادات العمالية الا ان الاثر المباشر السياسى كان هو النظر الى التنظيمات الاتحادية على اعتبارها جماعة ذات كيان متشعب وكبير وخاصة بعد ان اتخذت حركة المساواة الجماعية لاتحاد الموظفين الحكوميين مكانتها فى الساحة العامة . ولم تظهر اية تعقيدات لهذه الحال طالما كانت الاعتمادات المالية الكبيرة تتدفق على التوسعات الضخمة التى كانت الحكومة تقوم بها ولكن فى السنوات الاخيرة من السبعينات اصدرت الحكومة قوانين ضرائبية انتقامية جعلت اتحاد الموظفين العموميين يدركون الحقيقة التى علمتهم ان العمل السياسى كان هو الطريق قبل اى شئ اخر للوصول الى زيادة المرتب

اثر هذه التغييرات فى الحركة العمالية بان هاجمت فرضا ثالثا وهو الدور السياسى للحركة فى تجميع المؤيدين وقدرتها على

التحدث باسم العامة تعبيراً عن مصالحهم الأساسية إذ انشقت القوى العاملة على نفسها حول مسألة الحرب الفيتنامية بعد أن كانوا متحدين على سياسة خارجية واحدة منذ أن تمكنوا من تدمير الجناح الشيوعي في ابتداء الحرب الباردة ولما رفضت لجنة الأمريكيين من أجل العمل الديمقراطي سياسة الرئيس جونسون في مارس ١٩٦٨

انسحب عدد من زعماء العمال احتجاجاً على السياسة ولكن تسعة من هؤلاء العمال وكان من بينهم وولتر ريدور أيدوا قرار الحكومة بترشيح بوجين مكارثي لعدائيات أقلية صغيرة دائماً التي تكن شعوراً بالعداء للحروب ولكن باستمرار القتال في جنوب شرق آسيا أصبحت هذه الأقلية أكثر عدداً وأقوى جرأة وأخذت هذه المجموعة المنشقة في توزيع الانتقاد اللاذع لموقف اتحاد مجلس التنظيمات الصناعية والاتحاد الفيدرالي للعمال الأمريكي وحتى عمال السيارات المتحدة (وكانوا قد خرجوا من الاتحاد الفيدرالي عام ١٩٦٨) اتهموا الاتحاد الفيدرالي بأنه يؤيد سياسات الحروب الجارية تأييداً أعمى وأنه فشل في تحميله للمسؤوليات الاجتماعية الكبرى التي تعهد بالقيام بها من أجل المجتمع الأمريكي كله بل أن عمال السيارات المتحدة صارت بعد مقتل ريدور عام ١٩٧٠ في حادث طائرة نقطة تجمع للاتحادات الساخطة تحت قيادة هذا الرجل العنيد وكان هذا العداء سبباً في انتشار موجه الاستقلال السياسي بين اتحادات لم تكن معروفة في السنوات الماضية وحتى إعلان الاتحاد الفيدرالي للعمال الأمريكي لسياسة الحياد لم يمنع عدداً كبيراً من أنصار العمال من تأييد ماك جوفرن وكان من بين الهيئات العمالية المركزية والتي تخضع دستورياً للسياسة الرسمية ولما تحررت لجان الحزب الديمقراطي التنظيمية وكذا اللجان الأساسية أربع سنوات

بعد ذلك من سيطرة الاتحاد الفيدرالى قامت تسعة اتحادات عمالية من المنشقين من بينهم ستة اتحادات منتسبة بتنسيق نشاطهم السياسى فيما بينهم عن طريق تحالف غرفة التصفيات العمالية مستقلين تماما عن اتحاد مجلس التنظيمات الصناعية والاتحاد الفيدرالى الأمريكى

وفى هذه الاثناء عمت حالة التوتر فترة الحرب الفيتنامية حتى وصلت صفوف الاتحادات العمال من ذوى الرتب الصغيرة وانتهاز جورج والاس حاكم ولاية الاباما هذه الحالة واستغل سخط العمال البيض على ثورة الحقوق المدنية وهجوم الطبقة المتوسطة على القيم التقليدية وشق طريقا لدعايته الانتخابية داخل العديد من الولايات الصناعية الشمالية فى معركة عام ١٩٦٨ الانتخابية ولولا الهجوم المضاد والشامل الذى قامت به الاتحادات العمالية لما استطاعت منع العمال من التصويت لصالحه وكان والاس سهل التجريح مما عرضه للهجوم عليه واتهامه بأنه معادى للسياسة العمالية والاجتماعية فى ولايته وحتى هذا القدر من القوة لم يمنع وجود شكوك كثيرة حول احقية زعامة الاتحاد فى التحدث نيابة عن بقية اعضائها وعاد الانقسام مرة اخرى للظهور بعد عدة سنوات عندما طرحت مسألة التكاليف الاتحادية للموظفين العموميين حتى ان احد زعماء عمال السيارات المتحدة استسام قائلا ان امام الموظفين العموميين مشكلة فى غاية الصعوبة ان عامل المصنع مستعد للكفاح بكل اصرار وعناد لرفع اجره اليومى فى شركة فورد مثلا بالرغم من ان ذلك يعنى رفع اسعار السيارات ولكنه غير مستعد للتصويت فى صالح زيادة الضرائب على الاملاك لرفع رواتب المعلمين وقد تزايد الانهاك اكثر واكثر على التضامن بين العاملين فى القطاع العام والقطاع الخاص فى هذا الجو الذى أوجدته

ثورة الضرائب هذا الجوع الذي جاء نتيجة الاستفتاء العام الذي اجرى على الاقتراح رقم ١٢ فى يونيو ١٩٧٨ فى ولاية كاليفورنيا وقد وقف هذا التصويت الذى مزق الاقتراح بفرض ضرائب على الاملاك موقفا تقليديا للحركة العمالية حصلت بعده على وحدة من الورق ما لبثت ان مزقتها حركات التمرد الواسعة فى صفوف العمال من ذوى الرتب الصغيرة .

ان التغييرات التى طرأت على طبيعة المشاكل كانت الى حد ما السبب فى الفوضى السياسية التى عمت الحركة العمالية وكانت هذه الحالة سببا فى احداث تغييرات اساسية داخل المؤسسات السياسية وفى هذه السنوات كان الحزب الديمقراطى نفسه قد تعرض الى العديد من حالات الفساد المتتابة لقد قال ج. دافيد جرينستون انه لولا حالة الضعف التى طرأت على الحزب لما تمكن الاتحاد من وضع مكانه داخل الحزب . ولما صار للاتحاد العمالى هذه المكانة داخل الحزب ولاصبحت مصالحه متوقفة على حالة الاستقرار داخله ولكن ما أن جاءت السنوات الاولى من السبعينات حتى اصبح الحزب غير قادر على الوفاء بتطلعات القوى العاملة كضمن متوقع عن جهودها كقوة مناضلة

وعلى اثر المؤتمر الصحابى الذى عقد فى مدينة شيكاغو عام ١٩٦٨ شرع الحزب الديمقراطى فى ادخال عدة اصلاحات شاملة على بنائه الداخلى وذلك من اجل فتح المجال امام الذين يودون الاشتراك فى مؤتمراته الوطنية فقد انقضى القاعدة التى كانت تعطى الحق للوحدات فى اختيار مندوبى الولاية وطالب ان يتم اختيارهم بطريقة انتخابية على مستوى الولاية ثم ارسل توجيهها الى فروع الحزب فى الولايات المختلفة لاتخاذ خطوة ايجابية لضمان تمثيل الاقليات من النساء والشبان بنسبة عددهم الى العدد الاجمالى

لسكان الولاية واتخذ مجلس التنظيمات الصناعية والاتحاد
الفيدرالى للعمال الامريكى موقف المعارضة وهى معارضة غير
مجدية من حركة الاصلاح هذه داخل الحزب الديمقراطى مع علمه
بالآثار المحتملة بسبب موقفه هذا وزيادة على هذه التغييرات فى
الاجراءات الرسمية فقد ادخلت تغييرات لاتقل اهمية وذلك
بالاستفادة من الاساليب المتقدمة فى تنظيم المعارك وكيفية
التعامل مع وسائل الاعلام واستمالتها وعادة كان فى مقدور اى
شخص يملك تنظيما خاصا به ويعمل به عدد من المحترفين ذوى
الكفاءة والمهارة فى اعداده للظهور امام عدسات التليفزيون مع
قدرته على جمع المال اللازم كان فى مقدور هذا الشخص ان يقوم
بنفسه للترشيح دون حصوله على اختيار زعماء الاحزاب القائمة له
مع قليل من المساعدات من جانب كوادر الحزب وابتداء من اواسط
الستينات وما بعد ذلك شاهدت جميع الولايات الكبرى تقريبا
ظهور هذا النوع من المرشحين فى كل الامة بعد ذلك اثناء
السبعينات وكان هذا النوع الجديد من المرشحين لا يهتم بسياسة
الحزب او التمسك بها وان لم يكن معاديا للحزب وهو بنفس القدر
لا يتوافق مع التعامل مع الحركات العمالية بنفس الشروط التى
كانت تحظى بها من الحزب .

وكان الاضطراب الذى صاحب هذا التغيير فى الحزب سببا فى
عدم وضوح المعنى الكامل لها فى اول الامر فاعتقدت الاتحادات
المنشقة المتعاطفة مع جناح ماكجفرن انها تستطيع ان تصبح
جزءا من التيار السياسى الجديد وذلك بان تضع نفسها فى صف
واحد مع المرشحين التقدميين وان تحاول الدخول فى عمليات
اختيار المندوبين . وقد اكتفى مجلس التنظيمات الصناعية والاتحاد
الفيدرالى للعمال الامريكى بالقليمة . اذ رأى انه يمكن له هضم هذه

السياسة الجديدة . وبعد ان اقصى جورج مينى عناصر الحزب الديمقراطى عام ١٩٧٠ « لان ما يدعى بالحزب الليبرالى لم يعد كذلك ولا الحزب الذى كان موجودا منذ سنوات قليلة » ووقف بمنظلمته على هامش السياسة بينما كانت العناصر الجديدة تأخذ طريقها الى الصعود .

وبعد هزيمة ماكجفرن فى الانتخابات عام ١٩٧٣ عاد المؤشر الى ناحية الحزب الديمقراطى فقد رضيت المنظمات العمالية بعد ان اعلن برنامجه السياسى فى انتخابات ١٩٦٩ والذى تضمن : التأمين الصحى على مستوى الامة والاصلاح الضرائبى ، والعمل للجميع . واصلاح قانون العمال . وقد تمت الصفقة بعد ان وقع اختيار جيمى كارتر على ولتر مونديل (وهو احد الذين كان يرعاهم هيوبرت همفرى وقام أعضاء « لجنة التربية السياسية » ومعهام امثالهم من المستقلين بمجهود ضخم فى المعركة الانتخابية عام ١٩٧٦ ولما فاز جيمى كارتر فى انتخابات الرئاسة واحتل اغلبيية مقاعد مجلس النواب اعضاء من الحزب الديمقراطى . وقد كتب احد الصحفيين بعد ذلك بسنتين « لقد كانت التوى العامة تنتظر » ان ترى عودة تدفق التشريعات الليبرالية الذى كان يميز فترة سنوات جونسون وكينيدي ان كل الذى خلفه للكونجرس الخامس والتسعين وراءه ليس « تمثالا للتشريعات الاجتماعية المامولة ولكنه خلف شاهد قبر » على غير كل ما جاء فى البرنامج الطموح .

وجاءت النتائج الهزيلة لتقدم شهادة ودليلا (لم يتمناه الحزب على حدوث تغيير على نظام الحزب اصبح بعده مختلفا عما كان فى الفترة الماضية . ان النواب الديمقراطيين الذين انتخبوا عام ١٩٧٤ ، ١٩٧٦) وهم النتائج الجديد والذين اتبعوا سياسة شخصية ، كانوا لا

يشمرون بأى التزام كبير بضرورة الامتثال لأوامر زعماء الحزب أو بما جاء فى خطاب الحزب الانتخابية وقد علق على ذلك أ.ج بيانيللو رئيس مجموعة العاملين لاتحاد التنظيمات الصناعية والاتحاد الفيدرالى للعمال الأمريكى داخل أروقه المجلس قائلا « ان الشهور بالاختلاس الحزبى غير موجود » وأضاف دوجلاس فريزر رئيس اتحاد عمال السيارات المتحدة قائلا : « ان ما ينقصهم هو الفلسفة أو المبدأ . ان كل ما يقيهم هو ان يعاد انتخابهم . لقد عمت الفوضى الحزب الديمقراطى » وعلاوة على ذلك فان قضية الحزب الديمقراطى كانت لا تجد معاونة كبيرة من الرجل الذى يجلس فى البيت الأبيض . لأن جيمى كارتر كان من فئة السياسيين الجدد غير المجربين وقد استغل السياسة الجديدة ليكسب تأييد الديمقراطيين لترشيحه . فلما تولى السلطة ظهرت حاجته الى المهارات والمقومات التى كانت تميز الرؤساء السابقين الديمقراطيين للحزب . فعلاوة على جذوره فى الحزب كانت ضعيفة فان التزامه بما جاء فى خطاب الحزب الانتخابى كان التزاما سطحيا وكان على استعداد للتغلى عما جاء به تحت ضغوط حالة التضخم المتصاعدة ومشكلة الطاقة .

لقد اخذت الحركة العمالية درسا قاسا من مجلس النواب الخامس والتسعين ان انقسام الحزب كان معناه ان جهود الاتحاد فى النضال من اجل مكاسب يتطلع اليها لم يعد لها تأثير داخل الحزب الديمقراطى مثلما كان لها على مدى العشرين سنة التى كانت تلت الحرب العالمية الثانية .

فلم يكن التغيير فى بناء الحزب وحده مسئولاً عن فشل الاتحاد داخل مجلس النواب عام ١٩٧٧ - ١٩٧٨ . فاذا كانت الحركة العمالية لم تستطع الحصول على مساندة الديمقراطيين فقد كانت تستطيع

اللعب بورقة الاصوات العمالية . فاذا لم تقدر على ذلك فان ذلك يحكى قصة قيام قوة اعداء الحركة العمالية . وجاء مجلس النواب الخامس والتسعين بهذه النهاية التى تحمل معنى مهددا بالشر للحركة العمالية . فلم تعد الحركة العمالية تستطيع ان تحتل مركزا متوازنا بين القوى السياسية والذى كان احد الامور التى اتفق عليها فى الادارة العمالية فى فترة ما بعد الحرب .

لم يكن هناك قصة تحكى هذه النهاية ابلغ من قصة المعركة التى دارت داخل مجلس النواب حول تعديل قانون العلاقات العمالية الوطنية . اذ كان هذا القانون قد فقد (على مر السنين قوته عل حفظ حقوق العمال فى انشاء اتحادات والاشتراك فى المساومة الجماعية . وكان السبب فى ذلك يرجع الى التعديلات التى ادخلها قانون تافت ، هارتلى، وكذا الى التفسيرات التى قام بها المجلس الوطنى للعلاقات العمالية والمحاكم ولكن على وجه الخصوص بسبب الجهود المستمرة التى قام بها جيش من المحامين المهرة والمستشارين وكل ذلك أدى الى تعطيل القانون . وكان من الاقوال السائدة ان اى صاحب عمل مصمم وعلى استعداد للصرف . يستطيع ان يحيط هدف القانون ويقدم لنا التاريخ القانونى لشركة ج. ب. ستيفنز صورة ملموسة من هذا الدرس القاسى . كانت الشركة (وهى ثمانية شركة نسيج فى امريكا ، تدرا عن نفسها نتائج الجهود التى يبذلها اتحاد العمال بها . فقامت فى عام ١٩٦٣ بفصل زعماء الاتحاد فى اول محاولة لهم . ثم لما رفع هؤلاء العمال قضية على الشركة متهمة سوء استعمال السلطة لجات الشركة الى اسلوب تعطيل الاجراءات لخمس سنوات . ولما صدر الحكم باعادة تعيين العمال المفصولين مع دفع رواتبهم والاحتفاظ باقدميتهم وجدت الشركة دون شك ان المال الذى دفع كان يساوى ما وصلت اليه من نتيجة وهو انهاك الاتحاد

الذى استمر لفترة طويلة . . وكذلك لما نجح عمال النسيج فى انتصافات مصانع رونيك رابيدز بولاية كارولينا الشمالية عام ١٩٧٣م يستطيع الاتحاد جر الشركة الى الدخول فى مفاوضات كان من الممكن ان تنتهى الى توقيع عقد . وكانت هذه هى الاستراتيجية المصطلح عليها من الاغلبية ... التاجيل لمدة طويلة مع احتمال حرمان الاتحاد من تأييد الاغلبية العمالية اما باحباط همة العمال الآخرين او (اذا لجأ الاتحاد الى الاضراب) يتمكن الشركة من الاستمانة بعمال آخرين ممن لا ينتمون الى اى اتحاد . وهكذا قدمت شركة ج . ب . سيتفنس بعد ست سنوات دليلا على تأكل قانون واجنر .

وكانت التعديلات المقترحة تهدف الى التمجيل فى نظر قضايا سوء استخدام السلطة مع العمال وانتصافات تمثيل العمال . ولهذا طلب زيادة العقوبات عند خرق القانون والغرامة فى حالة الامتناع عن اجراء المساومة او فى حالة المخالفة المتعمدة بوقف العمل بالعقود الفيدرالية . وكانت كل هذه التعديلات فى نظر الاتحادات العمالية اصلاحات محافظة ترمى الى تأكيد حقوق سبق منحها للعمال بالقانون . لقد قال مجلس التنظيمات والاتحاد الفيدرالى « ان اصلاح قانون العمال لا يساعد حتى على تنظيم عامل واحد كما لا يوصل الى اية ميزة جديدة » . وفى رأى عميد كلية الحقوق فى ميتشجان ان اللائحة حققت هدفا صغيرا جدا وهو بحث مشاكل التأخير والحلول السريعة لها . ولكنها لم تقدم اى بديل للتوازن فى مجال المساومة بين الاتحادات العمالية والاتحاد اصحاب الاعمال . وكان اصلاح قانون العمل السبب فى قيام معركة تشريعية حامية .

لم يحدث (الا منذ سنوات قليلة) ان كون رجال الاعمال جبهة متحدة كتلك . ففى الحقيقة صدرت اصوات عديدة من جميع

الفئات لتبحث اصحاب الاعمال على الوقوف مع بعضها امام هذه القضية . جاء من اللجنة الوطنية لحق العمل الى الليبراليين المتضامنين التابمين لجماعة الادارة والعمال الشهيرة . فقد ادى هذا الصراع ومعه المعركة حول اللائحة التى تعالج موضوع منع العمال لزملائهم من الالتحاق بالعمل والموقف العام حيال هذه اللائحة قد ادى الى قيام « جهود قوية منسقة بين افراد مجتمع اصحاب الاعمال » . كما جاء فى تعليق احد اعضاء الفرقة التجارية للولايات المتحدة . وقد تميزت معركة المجابهة هذه باستخدام احداث الاساليب فى التخاطب المباشر والسريع وجمع المال والتركيز على احداث الضغوط فى الجهات البعيدة وارسال عدد من الدعاة السياسيين من رجال الاعمال الى لجان العمل السياسى بالشركات والجمعيات الصناعية .

وتميزت المعركة ضد حركة اصلاح بقدر كبير من الحقد الذى لاحدود له لدرجة ان دوجلاس فريزر اصيب بالدهشة وقال « انها هجمة على الحركة العمالية . لم يسبق لدنائتها مثيل منذ اكثر من ثلاثين عاما » وقد اظهرت هذه المعركة الأبعاد الحقيقية للمجبهة الجديدة « تحالف مبول تمويلا منسقا قائم بين البيوت المالية الكبيرة والمتطرفون من الجناح اليميني » . وقال عنه جورج مينى الهجوم الذى واجه القوى العاملة واستطاع ان ينتصر عليها فى مجلس النواب الغامض . والتسمين . لم يقف هذا الهجوم على حركة اصلاح لقانون العمال عند الميدان السياسى فقط . فقد عادت مسألة المصانع التى يتبع عمالها الاتحادات الى الظهور مرة ثانية واتضح كذلك فى ظهور جماعات جديدة مثل لجنة الجمعية الوطنية لاصحاب المصانع التى تدعو الى بيئة خالية من الاتحادات وفى انتعاش الاعمال فى شركات مستشارى الادارة والعمال . وفى الحضور المنتظم لبعض المنظمين لحركة مقاومة هذه الاصلاحات فى المصانع الجديدة وحتى فى المصانع التى يتبع عمالها الاتحادات

العالية . ولم تكن شركة جنرال موتورز اقل من غيرها فى اتخاذ التدابير لحماية مصانعها الجديدة التى كانت تنشئها فى الجنوب من تدخل اتحاد عمال السيارات المتحدة حتى ان رئيس عمال الاتحاد قال « ان اتحاد عمال السيارات المتحدة واعضائه قد وفروا للشركة العلاقة كل اسباب مسؤولياتها » كفاءة انتاجية - تعاون كبير - وفى مقابل ذلك كافاتنا شركة جنرال موتورز بخطة عمل (مثل خطط العمل فى الجنوب تهدف الى قيام شبكة من العمال غير الاتحاديين لتهديهم المكاسب التى حققها اتحاد عمال السيارات المتحدة بعد كفاح طويل . لقد وفرنا للشركة اسباب الاستقرار وكان جزاؤنا العدا

وكان ايفيريت كاسالوف (المتخصص فى اقتصاد القوى العاملة يرى فى موقف جنرال موتورز هذا ، فى ذهنه صورة العلاقات الصناعية فى أوروبا « انه موقف غريب وشاذ تقريبا » . وقال ايضا « ان مقاومته اصحاب الاعمال فى الولايات المتحدة لفكرة انشاء الاتحاد بكل بساطة ليس له مثيل فى أوروبا الغربية اليوم » اما مجلة بيزينيس ويلك كتبت : ان الحقيقة المجردة هى ان « رجال الاعمال فى امريكا لم يكونوا فى يوم من الايام اكثر تقبلا لاي صورة من صور فكرة الاتحادات العالية »

وكان الدافع لاثارة هذه الكراهية ياتى من حالة التضخم والاقتصاد البطيء النمو . وكذا من وفرة الوسائل الفعالة . وفى السبعينات صارت الادارة اكثر مكررا ولم تعد ساذجة : ويظهر ذلك فى اجراءات القيام بمسح لاتحادات العاملين وتطبيق برامج للتدريب والترقى . كما ان المؤسسات التى تدير مصانع لا يتبع عمالها الاتحادات كانت ترغب فى منافسة الاجور والظروف التى يعمل فيها العمال المنضمون للاتحادات قد اتخذت مواقف صاحب

العمل المستنير الذى يرغب فى « أن يستمر بعيدا عن الاتحادات لانه يفضل التعامل المباشر مع العمال فى كل ما يتصل برعايته » . وكانت خلف هذه الابتسامة السطحية تكمن القبضة القوية اذ تسلم المجلس الوطنى للعلاقات العمالية فى ١٩٧٧ شكاوى من التعصب ضد العمال المنضمين للاتحادات بلغ عددها ٤٢,٨٠٢ شكوى وهذا العدد ست اضعاف العدد الذى كان فى منتصف الخمسينات وكانت هناك مشكلة المصانع الهاربة » وقد ظهرت مشكلة هذا النوع من المصانع بعد ان استمرت هجرة الصناعة بعيدة الى « حزام الشمس » وهى جهات قاسية وغير مضيافة حيث كان عدد اعضاء التنظيمات العمالية بالرغم من الجهود المضنية التى بذلتها الاتحادات عددا قليلا جدا بالنسبة للجهات الاخرى فى السبعينات . فكانت نسبة نجاح الاتحادات فى انتخابات تمثل العمال فى تناقض مستمر : فمن نسبة عالية وصلت الى ٨٠ ٪ عام ١٩٤٦ الى ٦٠ ٪ عام ١٩٦٧ ثم هبطت الى ٤٧ ٪ فى عام ١٩٧٧ هذا الى العراقيل والصعوبات التى كان يضعها اصحاب الاعمال امام الاتحاد . وقد ظهرت عوامل اخرى خارجية عملت على تآكل القاعدة الاقتصادية للحركة الاتحادية العمالية فى امريكا : منها المنافسة الاجنبية التى ادت اليه من استهلاك فى فرص العمل واستخدام تكنولوجيا العقول الالكترونية التى تسببت فى تعطيم اتحاد عمالى مستقر مثل الاتحاد الدولى لعمال فن الطباعة وكذلك التوسع فى العمل مثلا فى الصناعات والبنالك والتعدين والنقل وقد علق أ . هـ . راسكين (وهو من قدامى زعماء العمال على هذا الوضع فى عام ١٩٧٨ بقوله « ان هناك شعورا بعدم الاطمئنان والامن يزداد فى سرعة كبيرة بين الطبقات العليا العمالية » .

وفى ١٩ يوليو ١٩٧٨ وبعد سقوط لائحة الاصلاحات العمالية ضحية للخطب الفياضة والمناورات داخل مجلس الشيوخ . قام

دوجلاس فريزر بخطوة غير متوقعة : فقد قدم استقالته من جماعة الادارة والعمال وسط ضجة كبيرة فى وسائل الاعلام . وحتى فى هيئة على هذا المستوى العالى فهى هيئة استشارية لرئيس الجمهورية الى جانب انها تعتبر التجسيد الحقيقى للبيروقراطية المتضامنة . قام زعماء ورجال الاعمال الاعضاء فى هذه الهيئة « بالتغلى عن الميثاق الهش (غير المكتوب) الذى سبق الاتفاق عليه اثناء فترة النمو والتقدم بل وخرجت عليه ايضا »

فاخذ زعماء اصحاب الاعمال فى التشدد فى معارضتهم لتشريعات الاصلاح الاجتماعى بعد ان شنوا هجوما على دوجلاس فريزر رئيس اتحاد عمال السيارات المتحدة . وحاولوا (منتهزين فرصة قضية جنرال موتورز) تحطيم اتحاده عن طريق استخدام - « استراتيجىة جنوبية » فكانوا بهذه الاساليب يخرقون « الميثاق المكتوب » الذى حكم العلاقات لمدة ثلاثين عاما الماضية واتم فريزر قوله بان الصناعات الامريكية « قد اختارت شن هجوم طبقى ومن ناحية واحدة » وانها تسمى الى « المواجهة بدلا من التعاون » لهذا لم يستطع فريزر الاستمرار فى مجموعة الادارة العمالية « ساعيا وراء ايجاد وحدة مع زعماء الصناعة فى امريكا بينما هم يحاولون تحطيمنا وتخريب حياة الناس الذين امثلهم » . وبهذه الخطوة كان فريزر يشير الى قدوم ازمة سياسية للحركة العمالية . ومن الناحية الاقتصادية كان السؤال المطروح هو : الى اى مدى تحطمت الترتيبات التى اتفق عليها لتسوية المشاكل بين الادارة والعمال فى فترة ما بعد الحرب ؟

فقد وافق زعماء مجلس التنظيمات الصناعية والاتحاد الفيدرالى للعمال الامريكى . وقد فوجئوا باستقالة فريزر على ما جاء فى بيانه الا انهم شكوا فى صحة ما وصل اليه من نتائج .

وحين جاء وقت المساومات صرح مينى فى حزم ان العمال مازالوا مستعدين للجلوس للتفاوض كي يصلوا الى اتفاق . وفى خلال اسابيع قليلة كان اتحاد عمال السيارات المتحدة يحمر بالسعادة وهو يعلن ان شركة جنرال موتورز قد اعادت تأكيدها بانها سوف لا تقاوم انشاء اتحادات فى مصانعها بالجنوب . وانها سوف تقبل عمالا اعضاء فى اتحاد السيارات المتحدة للعمل فى المصانع الجديدة (وكانت الشركة قد انتهت الى ان مزايا المصانع المفتوحة لا تساوى المتاعب فحيثما كانت جذور المساومة قوية وان مزية الاستقرار بالنسبة لصاحب العمل - او المصاريف التى يتكبدها اذا الفى المساومة - تعادل اغراءات المصانع المفتوحة بالرغم من انتشار هذه الدعوة التى تنذر بالخطر بالاقبال على قيامها فى الصناعة الامريكية . اما عن فريزر فقد شارك فى سلسلة المفاوضات عام ١٩٧٩ بروح تجارية عملية تماما كما هى عادته دائما .

لقد كان النظام السياسى هو الذى سجل (مباشرة) حالة عدم الاستقرار فى اتفاقية تسوية مشاكل الادارة التى توصل اليها بعد الحرب . وكانت البدائل التى قدمها فريزر المقياس لمدى خطورة حالة الاستقرار اذا لم يتوصل الى مشاركة عمالية مع الشركات المتضامنة - « حرب طبقة واحدة » شنت ضد « العاملين من الناس والعاطلين الفقراء والاقليات والشباب وكبار السن وحتى الكثيرين من الطبقة المتوسطة فى مجتمعنا » . وكان فريزر يفضل الجلوس مع ضحايا الظلم الاجتماعى « على ان يجلس مع هؤلاء الذين يدينون بدين « الوضع الراهن » والذين هدفهم هو الرياح (ذوى القلوب) - الباردة - ونحن فى اتحاد السيارات المتحدة قد صممنا على الارتباط مع هؤلاء الذين اتخذوا الكفاح والنضال مبدعا لهم » . وكان هذا التلويح الرنان المهدد يحمل -

حقيقة عارية هي : اذا تجاهل اصحاب الاعمال الضوابط السياسية التي فرضتها تسويات مشاكل العمال والادارة واذا فقدت الاتحادات العمالية قوتها الديناميكية (التي كانت عندها في فترة ما بعد الحرب والتي حققت لها التسهيلات المناسبة) فعندئذ يكون من الصعب اعادة القيام بمحاولة سياسية من اجل الوصول الى تسوية . ومن هنا كان الدافع لخروج فريزر ليرسم طريقا سياسيا جديدا يستند على ائتلاف واسع بين القوى التقدمية المختلفة في امريكا . وكان المؤتمر الاستطلاعي الذي دعى اليه افريرز وانعقد في ١٧ اكتوبر ١٩٧٨ . هذا المؤتمر الذي استرعى الانتباه لوجود العديد من الجمعيات المختلفة تحت سقف واحد . وكان من بين هذه الجامعات ليس فقط ممثلون عن الاتحادات المناضلة الثلاثين (سواء كانوا منتسبين الى اتحاد مجلس التنظيمات الصناعية أو الاتحاد الفيدرالي للعمال الامريكي أو مستقلين ولكن كان هناك ٧١ منظمة ابتداء من الجمعية الوطنية لترقية الملونين والاتحاد الوطني للفلاحين واللجنة الوطنية للتنظيم السياسي النسائي الى العديد من مجموعات كل مجموعة منها لها هدفها (مثل جماعة حماية البيئة وجماعة اصلاح الضرائب وجماعة انصار المستهلكين) والى رابطة الامريكيين من اجل العمل الديمقراطي وكذلك بعض العناصر التقدمية الاخرى من داخل الحزب الديمقراطي . وفي هذا الاجتماع الثاني الذي عقد في يناير ١٩٧٩ نصب « اتحاد الاتحادات » هذا نفسه رسميا باسم « التحالف التقدمي »

ويعتبر هذا النشاط في الوقت الحاضر امرا مهما لانه يعبر (كمقياس) عن القلق السياسي الشديد الذي انتاب الحركة العمالية . وفي اول الامر (على اي حال) بدا « الائتلاف التقدمي » كانه تنظيم من الورق دون مقدرة حقيقية لا من حيث الوصول على

مساعدات اساسية او من حيث القيام بعمل سياسى . ولكن كانت هناك علامات به تبشر بالخير فى المستقبل فقد جاءت تنظيمات الحركة العمالية مما يدل على قدرتها الحية فى تجميع التلاف ليبرالى واسع ضم خليطا من انصار اهتمامات مختلفة اكبر مما كان يحدث ايام المجتمع العظيم » (وهذا ينطبق ايضا على مؤسسات اتحاد مجلس التنظيمات الصناعية والاتحاد الفيدرالى للعمال الامريكى بالرغم من انه وقف بعيدا عن الائتلاف التقدمى والعلاقة الثانية المبشرة على قدرة القوى العاملة هى تمكنها من ادماج عناصر من جماعات كانت تسمى الى الائتلاف معها داخل الحركة .

وفى الماضى القريب عرضت حركة الاتحادات العمالية فى امريكا امام الضعفاء والمستقلين من العمال فائدتها المستمرة كنموذج للحركة والنضال فبدا العمال الذين يتقاضون اجورا طفيفة فى تنظيم انفسهم فى اتحادات فى جميع المجالات : المستشفيات ، والزراعة ، والصناعة ، وصناعة الطعام ، وشركات النسيج فى الجنوب ، ومصانع الملابس ، واخذت اعداد هذه الاتحادات تنمو وعلى الحصول فى الستينات وما بعدها .

حينما شغل مكان العمال الذين يحملون مبادئ المثالية الاجتماعية بسبب نجاح المساومة الجماعية حتى جاءت جموع اخرى اغلبها من النساء ومن يتكلمن الاسبانية والسود والعمال الفقراء وساعدت هذه الجموع على شغل هذا الفراغ . ان الحاجة الى هؤلاء الناس هى التى دفعت الاتحادات الاخرى الى تقديم المساعدات الى عمال جمع محصول العنب فى كاليفورنيا والى العمال السود فى مستشفى تشارلستون بولاية كارولينا الجنوبية والى عمال الملابس فى شركة افاراه فى انكس و كانت هذه

الاتحادات هي الصاعدة هي التي حملت روح النضال داخل الحركة العمالية هذه الروح التي تبناها فريزر. عندما كان يهاجم جمعية العمال والادارة

واذا كان العمال الذين لا يقومون باعمال يدوية ويسمون اصحاب الياقات البيضاء لا يمكن ان يدعوا ان لهم دورا مهما الا انهم يعتبرون قوة كامنة داخل الحركة العمالية وبقدوم عام ١٩٨٠ كانت اعدادهم تفوق اعداد جميع العمال من كل الانواع داخل القوة العمالية عمال الخدمات والزراعة والانتاج وكان عدد التنظيمات للعمال ذو الياقات البيضاء عام ١٩٧٧ واحد الى ٨ بالنسبة للتنظيمات العمالية الاخرى وفي اوربا الغربية كان عددهم لا يزيد على نصف عدد التنظيمات الماثلة في اقل الدول الغربية الصناعية التي يوجد بها منظمات للعمال من ذوى الياقات البيضاء في هذه السنة وبالرغم من ذلك فانه يمثل تقدما عظيما في الحركة العمالية بأمريكا نتيجة لانتفاضه العمال داخل القطاع العام وقد بلغ عدد العمال من ذوى الياقات البيضاء في نهاية السبعينات ربع العمال الذين تشملهم المساومة الجماعية والذين وصل عددهم الى اكثر من خمسة ملايين عامل وكان القليل منهم من ينتمى الى القطاع الخاص ان هؤلاء العمال وكانت مرتباتهم بالشهر كانوا مشهورين في الماضى بعنادهم في المقاومة هؤلاء اصبحوا يشكلون تحديا في المستقبل له قوة ضخمة لحركة الاتحادات العمالية الامريكية اذ ان القوى العاملة كانت قد نظمت جهودها في الماضى على اساس تنفيذ فكرة ضيقة تقوم على تحقيق اهدافها في المجتمع الامريكى . ولكن استمرار تدفق هؤلاء العمال من ذوى الياقات البيضاء الى داخل الحركة العمالية من شأنه ان يغير مفهومها حيال هذه الاهداف المحدودة ويؤدى الى بحث الحياة في الافكار التي كانت قد استبعدت منذ ايام صمويل جومبرز وكما هو الحال فان وجود العمال في

ذوى الياقات البيضاء كان كافيا لعمل اتصال يربط بين الحركة العمالية وحركة اصلاح الطبقة المتوسطة فى امريكا المعاصرة ان تغلغل الحركة العمالية داخل عمال الاجور الضئيلة والعمال ذوى الياقات البيضاء قد اعطى بعضا من المعنى لحدث فريزر فريزر عن انشاء التحالف ينتج عنه تحالف جديد يساعد امتنا على اكتشاف طريقها

وعلى اى حال ففى نفس الوقت كانت هناك الازمة السياسية المباشرة التى يجب التصدى لها ان التفكك الذى ظهر بين صفوف الحزب الديمقراطى قد ادى فى نفس الوقت الى تضخم التيار المحافظ داخل الكونجرس الخامس والتسعين وبكل بساطه فقد ساعد ضعف الاخلاص وكذا النظام غير المطبق على ان يتمكن الذين يعملون داخل اروقة المجلس من الجناح اليمينى من ابعاد عدد من اصوات الديمقراطيين كان كافيا لقتل مشروع البرنامج العمالى وكان يكفى الحصول على صوتين اثنين بالزيادة للموافقة عليه والتفوق على مناورات مجلس الشيوخ ضد لائحة الاصلاح العمالى وكان من بين الذين صوتوا ضد المشروع ثلاثة اعضاء ديمقراطيين نجحوا فى الانتخابات بفضل المساعدة القوية التى قدمها العمال لهم وكما عبر عنها سيزارتشى في اذقال لقد انتخبتم من انتهوا بأن صوتوا لصالح الجمهوريين ولما استقال فريزر من لجنة العمال والادارة احتفظ بتفسيراته المرة ليصف بها سياسة الحزب الديمقراطى التى دفعت المواطنين وخاصة الفقراء والاقليات الى حالة الاحباط والمجز عن الاتيان بأى تأثير على النظام بأى شكل من الاشكال

فالحزب الجمهورى وكذلك الحزب الديمقراطى اما ان يكون تحت سيطرة المصالح الكبيرة المالية او ان تديره هذه المصالح

والحقيقة ان كلا الحزبين كانا ضعيفين وغير فعالين كاحزاب ولا خلاف بينهما فى المبادئ او الرؤية وذلك يرجع الى سيطرة رجال الاعمال

هذه الحال الى اين الحركة العمالية ؟ فى غمار هذه الحالة من القلق والياس عادت الاتحادات العمالية ثانيا الى مناقشة المسائل السياسية القديمة وتكون بذلك قد رجعت الى حالة الحيرة السابقة فقد كانت ادانة فريزر لكل من الحزبين الكبيرين السبب فى تصاعد الحدة فى الكلام الذى كثر حول انشاء حزب عمالى

ولكن كانت الاهداف القديمة مازالت هى هى حتى ان فريزر نفسه اعلن ان فكرة قيام حزب ثالث « ليست فكرة حسنة فى الوقت الحاضر » وكذلك لم يبتعد اتحاد مجلس التنظيمات الصناعية والاتحاد الفيدرالى للصالح الامريكى عن هذه الاهداف لا من حيث المبدأ او التطبيق كما ظهرت قوى الكفاح السلمى لتدعو الى استئناف جديد للعمل من اجل هذه الاهداف حتى ان جيرى وورف وهو زعيم عمالى تقدمى ورئيس مجلس البلديات والمقاطعات التابعة للدولة كان يبدى استعدادا لتأييد الحزب الجمهورى اذا كان لديهم مرشح الفضل من الرئيس كارتير . وقد زاد على ذلك بأن يبحث الديمقراطيين على عدم تأييد جيسى كارتير لترشيح للرئاسة عام ١٩٨٠ وبعد ان وقفت الاتحادات العمالية بعيدا عن المسائل العزبية وجدت القوى المسالمة نفسها وجها لوجه امام تحقيق الامل الدائم فى اعادة تنظيم بناء الاحزاب لكى تضع امام الناخب عدة مبادئ يختار منها ما يراه صالحا له وهكذا ولاسباب عملية لم تجد الحركة العمالية بدا من البقاء فى الحزب الديمقراطى وكان هناك داخل الحزب تيار يدعو الى تحسين نظام الحزب يتلخص فى

ضرورة مراقبة تسجيل الاصوات مراقبة دقيقة والتمييز العملى عند تقديم التاييد وفوق كل ذلك زيادة مستوى المساعدات التى تقدم للمرشحين الصالحين ومنها من غيرهم من غير الاكفاء الاسهام المالى - تقديم متطوعين - والامداد بالعناصر البشرية اللازمة - ولم تلبث ان تحولت الافكار وخامة فى الجناح اليسارى الى طلب اصلاح نظام الحزب ففى سبتمبر سنة ١٩٧٨ نشرت جريدة التضامن التابعة لاتحاد عمال السيارات المتحدة مقالا يعتبر اول المقالات التى نشرت حول هذا الموضوع يعالج السياسة الكندية والحزب الديمقراطى الجديد التابع للعمال الفلاحين :

والنقطة الهامة فى هذا الموضوع ان فى مقدور الحزب الديمقراطى الجديد فى ظل النظام البرلمانى ان يفرض متابعة تحت التهديد بالعقوبة على كل ماجاء فى خطب الانتخابات التى تم على اساسها نجاح المرشح فاذا كان هذا المبدأ قد طبق بالنسبة للحزب الوطنى الديمقراطى لكانت جلسات الكونجرس الخامس والتسعين انتصارا للعمال وليس نكبة عليهم وبعد ان قام الائتلاف التقدمى بمناقشات طويلة وواسعة وضع هدفه ايجاد احزاب سياسية يمكن الاعتماد عليها ومنظمة بحيث تستطيع الالتزام بها يصدر فى برنامج الحالات الانتخابية والذى يتبقى دون ايضاح هو كيف يمكن ان يكون الحزب الديمقراطى قد تحول الى نظام كان ينقصه الاطار البرلمانى وباعثا على قيام تيار قوى لما سماه فريزر السياسات التى تستند على الشخصيات وعلى طريقة وضع النهاية علينا ونحن نراقب هذه الجهود القلقة ان نلاحظ البعد الزمنى بين المواقف الان وماكان عليه قبل ذلك بعشرين عاما عندما تحدث وولتر ريزورود وجلاس فريزر بكل ثقة عن حركة عمالية تقوم على تنفيذ قدرها السياسى من داخل حزب ديمقراطى يستطيع ان يقدم

خدمات تساوى تلك التى يقدمها الحزب الديمقراطى الاجتماعى
الاروبى

فلنرجع الى عام ١٩٤٨ عندما تساءل سمنر سليشتر هل أصبحنا
دولة عمالية ان تصحيح هذا الشعور بالخوف الذى كان وراء سؤال
البروفسور سليشتر الخوف مما كانت عليه الحركة العمالية من
قوة وحيوية اذالك يحتاج الى اعمال الخيال التاريخى ان عدد
اعضاء الاتحادات العمالية اليوم قد زاد على العشرين مليون عضو.
ولكن هذا العدد لا يمثل الا اقل من ربع مجموع العمال ماعدا
الفلاحين وكانت النسبة بعد الحرب العالمية الثانية ١ الى ٣ وان
كانت الحركة العمالية ستتمو باستمرار خلال الثلاثين عاما القادمة
الا انها منذ السبعينات وهى تشكو من نزول كبير فى اعدادها حتى
ان الصحفى أ. هـ. راسكين قد حذر بقوله ان هناك تأكلا كبيرا وواسعا
فى طريقه الى عضوية الاتحادات وقوتها والحركة الاتحادية
العامة تبدو اليوم كقوة منهكة بصورة كبيرة بالرغم من انه لم يعد
لها دور فى احداث التغيرات الاجتماعية وقال جيرى وورف لقد
اصبح للحركة العمالية تأثيرا فى المجتمع يتناقص يوما بعد يوم
وبالرغم من ان المستقبل مفتوح دائما الا انه من الصعب جدا
التصور ان حركة الاتحادات العمالية قد وضعت الامة على اعتاب
تغييرات كبرى فى مؤسساتها الاقتصادية والسياسية كما قال
سمنر سليشتر عام ١٩٤٨ .

رقم الايداع : ٤٠٣٤ / ٨٤

الترقيم الدولي : ٢ - ٧ - ٠٠٧ - ٣٥٢ - ٩٧٧ ISBN

مطابع رقم (٢) لمؤسسة دار التعاون للطبع والنشر

هذا الكتاب :

يقول المؤلف ، دافيد برودى ، أستاذ التاريخ بجامعة كاليفورنيا فى مدينة دافيز بالولايات المتحدة ويعد واحدا من أبرز مؤرخى الحركة العمالية فى الولايات المتحدة : « طرأ على دراسة موضوع العامل الأمريكى تطور كبير خاصة فى السنوات الأخيرة . فقد تم اكتشاف مصادر غنية جدا بالمعلومات . كما ظهرت أيضا موضوعات جديدة احتدم فيها النقاش والجدل حتى أخذ شكل التحدى . ففى هذه الفترة نجد ان انتباه المؤرخ قد شدته اهتمامات بعيدة عن بحثه منها ظهور افكار جديدة وأحيانا بسبب التعقيد الذى يتخلل عمله وغالبا ما يكون بسبب كتابات الآخرين وأحيانا أخرى بسبب محاولته خلق مشاكل لم يتم اكتشافها بعد . وكثيرا ما يضطره البحث لقبول دعوة لالقاء احاديث أو كتابة مقالات فى الصحف فتتطور افكاره وتعليقاته ويقوم بجمع كل هذه الأحاديث والمقالات (خاصة أنه كانت متجانسة) ويصدرها فى كتاب وجاء كتابى على هذا النمط . فالكتاب يشمل خمسة عشر عاما أو تزيد من الفكر وما كتب عن تاريخ العمل فى أمريكا فى غضون القرن العشرين .

ويستطرد المؤلف قائلا فى مقدمة هذا العمل : « سيجد القارئ فى هذه المقالات ليس فقط تقريرا كاملا وشاملا عن الموضوع بل سيجد أيضا مواجهة تامة لبعض القضايا الرئيسية التى تتعلق بتاريخ العمل الأمريكى فى القرن العشرين . لهذا فإن الذى أرجوه ان يخرج القارئ بمفهوم كامل لنوع المشاكل التى كان من شأنها احياء الدراسة التاريخية للعمال فى السنوات الأخيرة .

تناول برودى هذه المقالات بالتحليل الشامل والجاد والمقنع الأمر الذى يؤكد أنه بحق أبرز مؤرخ للحركة العمالية فى أمريكا فى القرن العشرين .